Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 281 del 17 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 17 novembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 868 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1325.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglierie e calzetterie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. **1326.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche e affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1325.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglierie e calzetterie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 maggio 1957, e relative tabelle, per i lavoratori addetti alle aziende fabbricanti maglierie e calzetterie, stipulato tra l'Associazione Italiana Produttori Maglierie e Calzetterie, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in data 24 luglio 1957, tra l'Associazione Italiana Produttori Maglierie e Calzetterie, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo concernente la Commissione tecnica paritetica per le controversie relative alla assegnazione in categoria o grado degli impiegati, alla attribuzione della qualifica impiegatizia ed alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 dell'11 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 maggio 1957 relativo ai lavoratori addetti alle aziende fabbricanti maglierie e calzetterie sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglierie e calzetterie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 *ottobre* 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 155. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 24 MAGGIO 1957 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FABBRICANTI MAGLIERIE E CALZETTERIE

Addì 24 *maggio* 1957 *in Milano,*

fra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE rappresentata dal Presidente *Antonio Brivio Sforza* e dal Vice presidente dott. *Raffaello Faini*; con la assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona dell'avv. *Renzo Boccardi,* Capo della Delegazione Alta Italia;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario generale, signor *Remo Savio* e dal Segretario on. *Giuseppina Palumbo;* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali, dei signori: *Angelo Massoni, Arsiero Blasi Carlo Polliotti, Franco Guazzoni, Ennio Scafai, Ercole Ozino, I. Boca, Emilia Rossi, G. Delfante, Giorgio Pacini, Maria Guerra, Anita Malavasi, Alessandro Skuk, Maria Ghedini, Aldo Emanuelli, W. Bertolai,* e dei lavoratori: *Giannina Aiazzone, Maria Caimi, Berta Bortolazzi, Giuseppe Granata, Rodolfa Colombo, Valentina Sala, Carla Rossi;* e con l'assistenza della CONFEDERAZIOONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nelle persone dei Segretari on. *Renato Bitossi* e *Fernando Santi*;

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario generale cav. *Silvio Ascari,* dai Segretari nazionali, signori: *Giuseppe Fossati, Carlo Faverio* e *Maria Gherra* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali, dei signori: *Elio Angelozzi, Mario Bernabò, Enrico De Carli, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Dino Sabadini, Mario Zenoni, Romeo Romei, Carmelita Landi, Lorenzo Cadamuro, Ettore Mighetto, Giovanni Data, Ferdinando Giorgi, Fernando Seccaspina, Pia Mosca, Nino Bonilauri, Ettore Bonardo, Aldo Vignini* e dei lavoratori: *Olga Boni, Francesco Astradi* e *Pierino Colzani;* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, nella persona del suo Segretario confederale, dott. *Dionigi Coppo* e del cav. *Alberto Abbiati*;

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.), rappresentata dal Segretario sig. *Repetto* e dal rag. *Franco Novaretti* con la assistenza della U.I.L. nazionale, nella persona del Segretario generale *Italo Viglianesi* e del Segretario *Raffaele Vanni*;

Addì 24 *luglio* 1957, *in Milano,*

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE rappresentata dal Presidente *Antonio Brivio Sforza* e dal Vice presidente dott. *Raffaello Faini,* con la assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona dell'avv. *Renzo Boccardi,* Capo della Delegazione Alta Italia;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO rappresentata dal suo Segretario nazionale *Italico Utimperghe* assistito dal sig. *Bruno Scheggi* delegato per l'Alta Italia della CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.).

Si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori addetti alle aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano ed a macchina;

ed a quelle che producono qualsiasi tipo di calze con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico.

PARTE GENERALE

Art. 1.

CONTRATTO

Il presente contratto consta di:

a) una parte generale e relativi protocolli aggiuntivi;

b) tre parti riguardanti: operai, categorie speciali od intermedie ed impiegati;

c) una parte contenente le tabelle retributive.

Art. 2.

CATEGORIE SOGGETTE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutte le categorie rappresentate dalle parti contraenti; ha efficacia nazionale e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.

Art. 3.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 4.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 3, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione non derivanti da accordi nazionali; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore « ad personam », esclusione fatta del caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del contratto nazionale.

In materia di usi le parti fanno riferimento all'articolo 2078 del Codice civile.

Art. 5.

INTERPRETAZIONE

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art. 6.

CONTROVERSIE

a) I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, seguendo le consuetudinarie norme disciplinari di azienda, saranno trattati e risolti tra lavoratori e datori di lavoro con l'intervento della Commissione Interna o del Delegato di Impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni territoriali. Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro quindici giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà — tramite la propria organizzazione territoriale — l'apertura del procedimento in parola; entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta, l'organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno — entro i dieci giorni successivi a detta risposta — un Collegio sino ad un massimo di cinque membri, composto rispettivamente da uno o due membri designati dalla organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da uno o due membri designati dall'organizzazione dei datori di lavoro, da un membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà esserne richiesta la designazione al competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

b) Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

c) Le presenti disposizioni di carattere generale non sostituiscono le particolari procedure previste per determinati istituti di questo contratto.

Art. 7.

COMMISSIONI INTERNE

Sono formalmente riconosciuti la Commissione Interna o il Delegato di Impresa coi poteri, nei limiti secondo la procedura stabiliti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 8.

IMMUNITÀ SINDACALE

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività la quale dovrà essere svolta senza recar pregiudizio all'andamento del lavoro nella azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative — previste dagli artt. 35 per gli operai e 34 per gli impiegati — operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa alla attività sindacale dell'interessato, nel qual caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti.

Se queste ultime si trovassero in disaccordo, la questione verrà risolta con l'intervento del competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro.

Art. 9.

CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore chiamato a coprire cariche pubbliche o sindacali ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica. Le parti raccomandano alle aziende di conservagli anche la decorrenza della anzianità.

Art. 10.

REGOLAMENTO INTERNO

In ciascuna azienda può essere redatto dal datore di lavoro, ed esposto in luogo chiaramente visibile, un regolamento interno. Gli schemi di redazione o di eventuale aggiornamento saranno esaminati con la Direzione dalla Commissione Interna o dal Delegato di

Impresa, preventivamente all'attuazione, a termine dell'art. 2 punto 3) dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Art. 11.

MENSE AZIENDALI

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa — non frazionabile — verrà corrisposta ai lavoratori, per ogni giorno lavorato dagli stessi, nella misura base di lire 25, ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria.

Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del Regolamento di Igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. Le Commissioni Interne od i Delegati di Impresa hanno la facoltà di sorvegliarne l'andamento in collaborazione con le Direzioni aziendali.

Le prestazioni di mensa, o loro indennità sostitutiva, verranno considerate come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, della indennità di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie, nonchè della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità. Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità nei predetti istituti, e da corrispondere a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al 4° comma del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione della indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità nei sopra ricordati istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dall'inizio del periodo di paga in corso alla data della sua stipulazione ed avrà scadenza il 30 giugno 1959.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

N. 1 - CONTRATTI LOCALI

Le Organizzazioni territoriali esamineranno l'opportunità di coordinare gli eventuali contratti locali col presente contratto nazionale.

N. 2 - LAVORO A DOMICILIO

Le parti si impegnano ad incontrarsi, entro sei mesi, per esaminare il problema del lavoro a domicilio.

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni legislative sul collocamento. All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i documenti prescritti dalla legge oltre — se richiesto — un certificato penale di data non anteriore a tre mesi; la ditta rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

All'atto dell'assunzione saranno comunicate all'operaio la località alla quale è destinato, la data dell'assunzione, la categoria e la relativa retribuzione.

Quando l'operaio venga assunto nonostante la mancanza di qualche documento, l'assunzione diviene definitiva soltanto dopo la presentazione dei documenti mancanti. Se i documenti risultano regolari e tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di prova si considererà decorrente dall'inizio delle prestazioni a tutti gli effetti di anzianità.

Il datore di lavoro, nel caso di mancanza od irregolarità di documenti riguardanti il trattamento previdenziale, è tenuto a regolarizzare la posizione dell'operaio solo dal giorno della sua assunzione.

Il datore di lavoro potrà sottoporre a visita medica il personale da assumere.

L'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalla legge 26 aprile 1934 n. 653 e successive aggiunte e modifiche.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta, nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova la cui durata in via normale non potrà essere superiore a sei giorni lavorativi. Nel caso di assunzione di operai specializzati il periodo stesso potrà essere prorogato d'accordo fino a dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso, mediante il solo pagamento della retribuzione corrispondente al lavoro prestato.

All'operaio confermato in servizio la direzione fisserà la retribuzione che, a decorrere dal giorno stesso della

assunzione, non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale viene assegnato.

L'operaio che non venga confermato, o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascerà senza altro lo stabilimento ed avrà in tal caso diritto di percepire la retribuzione corrispondente al lavoro prestato, senz'alcuna indennità.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'operaio durante il periodo di prova è ammessa la facoltà di completare detta prova qualora l'operaio sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni consecutivi.

L'operaio che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

Art. 3.

TRATTAMENTO SALARIALE

Il trattamento salariale è regolato dalle tabelle allegate, dalle norme relative nonchè dalle eventuali successive variazioni.

Qualora personale femminile venga destinato a compiere lavori normalmente eseguiti da personale maschile, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo sarà corrisposta la retribuzione contrattuale prevista per il personale maschile. Tale condizione si intende soddisfatta nelle lavorazioni a cottimo mediante l'applicazione di una uguale tariffa.

Qualora personale maschile venga adibito a mansioni per le quali le tabelle salariali prevedano solo la retribuzione del personale femminile, sarà corrisposta la retribuzione prevista da dette tabelle per la corrispondente categoria maschile.

Art. 4.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione può effettuarsi a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, secondo le consuetudini aziendali. Nel caso che sia effettuata a mese sono dovuti acconti quindicinali di almeno il 95% dell'importo quindicinale. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della retribuzione all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

1) estremi della categoria dell'operaio;
2) elementi costitutivi della retribuzione;
3) elementi costitutivi delle trattenute;
4) estremi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di qualifica.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 5.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista l'operaio compreso fra i 14 e i 20 anni di età che venga assunto nello stabilimento per acquistare un addestramento pratico atto a farlo divenire operaio qualificato.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo.

Può essere convenuto fra le parti un periodo di prova di durata non superiore a 12 giorni lavorativi.

Il periodo di addestramento iniziato presso altra ditta deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 18 mesi.

L'apprendista che abbia superato metà del periodo di apprendistato, indipendentemente dall'età, dietro sua richiesta deve essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria. Nell'ipotesi che l'esito della prova gli sia sfavorevole sarà ammesso a ripetere la prova.

Per la durata e le percentuali di retribuzione dell'apprendistato valgono le norme riprodotte nelle tabelle. In ogni caso al termine del periodo di apprendistato o superata favorevolmente la prova di cui sopra, gli sarà corrisposta la paga contrattuale prevista, in relazione all'età, per gli operai della categoria alla quale viene assegnato.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e deve destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale alla quale si riferisce il tirocinio.

Si richiamano le disposizioni della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e del relativo regolamento.

Art. 6.

TRATTAMENTO DEI MINORI

La paga base contrattuale dei prestatori d'opera di età non superiore ai 20 anni, non soggetti ad apprendistato, viene determinata come segue:

14-16 anni 70 % della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni;

16-18 anni - 83 % della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni,
18-20 anni - 95 % della paga contrattuale dell'operaio di corrispondente categoria e sesso, oltre 20 anni.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalle norme legislative e interconfederali con un massimo di otto ore giornaliere, fatte salve le deroghe relative nonchè quelle del presente contratto e quelle riguardanti il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Al segnale di inizio del lavoro di reparto, l'operaio deve trovarsi al suo posto, pronto ed in condizione di iniziare il lavoro.

Gli operai ritardatari saranno riammessi trascorsi 5 minuti dopo l'inizio del lavoro di reparto e durante un ulteriore termine di 10 minuti. Ad essi potrà essere applicata una multa non superiore a L. 5, salvo il caso di recidiva.

La distribuzione dell'orario giornaliero viene stabilita dalla ditta in conformità colle disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne e comunicata agli operai in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato. In quelle aziende ove non venga prestato il lavoro nel pomeriggio del sabato, le ore così non lavorate saranno distribuite negli altri giorni della settimana, nell'ambito dell'orario normale di cui al primo comma e nel limite di un'ora al giorno, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, potranno essere concessi esoneri dal lavoro ordinario o straordinario agli operai che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, DOMENICALE, FESTIVO E RELATIVE PERCENTUALI

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato nei casi, nei limiti e con la procedura previsti dalle vigenti norme legislative e interconfederali; il lavoratore dovrà essere preavvisato il giorno precedente, nei limiti delle possibilità consentite dai casi non urgenti. Il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario richiesto dalla direzione, salvo giusti e comprovati motivi derivanti dallo stato di salute, da condizioni di gravidanza o puerperio, da ragioni familiari e simili.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di cui all'art. 7, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il lavoro autorizzato e prestato fra le ore 22 e le ore 6 è considerato notturno.

Salvo eventuali diverse determinazioni di legge sono stabilite le percentuali di maggiorazione seguenti:

— per il lavoro straordinario diurno . . . 20 %
— per il lavoro straordinario notturno . . 40 %
— per il lavoro notturno a turni avvicendati 15 %
— per il lavoro notturno a turni non avvicendati . . . . 20 %
— per il lavoro in domenica o in giorno feriale sostitutivo, con riposo compensativo 10 %
— per il lavoro in domenica o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo . . . . 40 %
— per il lavoro straordinario festivo diurno 45 %
— per il lavoro straordinario festivo notturno 55 %
— per il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 17, numero 1 . . . . 35 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla paga individuale di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale di cottimo, e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario compatibilmente con l'esigenza del lavoro ed in quanto le prestazioni del lavoro straordinario gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Per gli operai addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Art. 9.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, saranno corrisposte la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, saranno corrisposti il 70 % della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

Art. 10.

RECUPERI

Le ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente o per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere conte-

nuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre le otto ore normali o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di nove ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato solo entro le due quindicine immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata tenendo presenti le disposizioni di legge in materia di prevenzioni infortuni.

Qualora la pulizia del macchinario — o del posto di lavoro — sia effettuata oltre i limiti dell'orario normale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria e verrà come tale retribuita.

Art. 12.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Per i custodi ed i portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, tale orario è portato fino a 12 ore, fermo restando l'obbligo per i lavoratori di cui sopra di rispondere, senza diritto a compensi ulteriori, alle eventuali chiamate di carattere eccezionale che potessero aver luogo oltre i predetti limiti di orario.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Le ore prestate oltre le 8 giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti ai commi primo e secondo del presente articolo sono retribuite con il 70 % della retribuzione oraria di fatto.

Per le ore eccedenti i suddetti limiti degli orari normali verrà corrisposta la intera retribuzione oraria di fatto con la maggiorazione di lavoro straordinario.

Art. 13.

LAVORO A SQUADRE

Il lavoro prestato dagli operai che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni, entro le 24 ore, anche se a turni di non uguale durata, è considerato lavoro a squadre.

L'orario ordinario del lavoro a squadre è di otto ore per turno ivi compresa la mezz'ora di riposo e sarà stabilito dal datore di lavoro in conformità con le disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, a termine di legge, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo. Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori del locale di lavoro e comunque a macchine ferme. L'operaio ha il diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a sei ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Nel lavoro a squadre, le paghe orarie di fatto e le tariffe di cottimo stabilite per il lavoro a turno unico, vengono maggiorate della percentuale dell'8 %, percentuale che assorbe e sostituisce la retribuzione per la mezz'ora di riposo. Tale percentuale di maggiorazione non si riferisce all'indennità di contingenza non conglobata, la quale, invece, viene corrisposta per le ore di effettiva presenza nello stabilimento compresa la mezza ora di riposo. L'importo di detta maggiorazione sarà distintamente registrato sul prospetto o busta paga.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel so di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario fino ad undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima, mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, l'operaio dovrà comunque fruire — all'atto del passaggio a diverso turno — di un adeguato periodo di riposo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre anche se compiuto senza avvicendamenti solo nel caso che il relativo orario coincida come inizio o termine con uno degli orari dei turni avvicendati, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 15 minuti.

Nel caso di orario settimanale di 40 ore di lavoro, il lavoro a squadre verrà effettuato possibilmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui al secondo comma.

Art. 14.

TURNI A SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Tuttavia potranno essere consentiti laddove esistono attualmente. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione le Organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione del 3,5 % sulle paghe orarie e sulle tariffe di cottimo come nel caso di lavoro a squadra.

Art. 15.

ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

L'assegnazione del macchinario dovrà essere effettuata tenendo presenti, con le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione normale degli operai, in relazione alla natura del macchinario, alla specie dell'articolo prodotto ed al rendimento del lavoro.

Le eventuali contestazioni circa le ripercussioni che una errata applicazione di detti criteri potrebbe avere nei confronti della salute degli operai, potranno essere sottoposte, su richiesta della parte interessata, anche immediatamente dopo l'attuazione dell'assegnazione, ad una Commissione tecnica paritetica presieduta da un rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.

Le parti provvederanno alla designazione dei propri rappresentanti all'Ispettorato del Lavoro entro 5 giorni dalla richiesta.

Le decisioni della Commissione tecnica paritetica dovranno essere prese nel termine massimo di 20 giorni dalla richiesta stessa.

Avverso la decisione della Commissione tecnica paritetica, su richiesta delle Organizzazioni territoriali e nel termine di 15 giorni dalle conclusioni della Commissione predetta, potrà essere interposto ricorso ad una Commissione tecnica paritetica centrale, costituita dalle Associazioni nazionali di categoria e presieduta da un tecnico designato consensualmente o — in caso di disaccordo — designato dal Ministero del Lavoro; la Commissione emetterà un lodo arbitrale obbligatorio per le parti.

Le decisioni della Commissione di primo grado divengono obbligatorie qualora contro di esse non venga interposto ricorso come sopra.

Chiarimento a verbale: Premesso che con il primo comma dell'articolo si sono intesi indicare i criteri a cui le aziende si ispirano nell'assegnare il macchinario, si chiarisce che con il riferimento alle « possibilità di prestazione normale degli operai » si è inteso riferirsi a quelle che un lavoratore di normale capacità e diligenza può sviluppare senza che ne risultino anormalmente impegnate le sue facoltà fisiche ed intellettuali.

Art. 16.

DISCIPLINA DEL COTTIMO

1) In relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni è ammesso il lavoro a cottimo secondo i criteri di legge ed i sistemi in uso accentuandone, ove tecnicamente possibile, la forma collettiva.

2) Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da consentire agli operai cottimisti di normale capacità ed operosità, addetti alla lavorazione di uno stesso tipo di manufatto e su un medesimo tipo di macchina, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno l'8 % superiore ai minimi di paga della loro categoria.

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità degli operai lavoranti a cottimo nei periodi considerati abbia realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore all'8 % del minimo di paga base di categoria.

Nel caso di pluralità di tariffe per pluralità di articoli lavorati sul complesso di macchine, o contemporaneamente o con successione di tempi, dai medesimi operai, verrà fatto riferimento al complesso delle relative tariffe.

3) Nel caso in cui, per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto secondo, la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

Tale integrazione invece non verrà corrisposta nella sola ipotesi in cui il mancato raggiungimento del minimo contrattuale di cottimo dipenda da cause imputabili all'operaio. In ogni caso all'operaio dovrà essere garantita la sua paga ad economia.

Contestazioni circa la valutazione delle cause di cui sopra saranno esaminate dalla direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

4) Le tariffe di cottimo diverranno definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata dovrà essere dall'azienda prestabilita in opportuno rapporto tecnico con la natura e con la complessità della lavorazione, nonchè comunicata agli interessati; dopo di ciò potranno essere sostituite o variate soltanto in presenza o di mutamenti dell'articolo o di modificazioni nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

5) Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione del guadagno medio orario realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

6) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti, i quali abbiano alle proprie dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra l'operaio e l'azienda, e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici disciplinari.

7) Agli operai interessati dovranno essere comunicate, per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovranno poi essere comunicati agli operai interessati per ogni cottimo la quantità del lavoro eseguito ed il tempo complessivamente impiegato per ogni periodo di paga.

8) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti organizzazioni territoriali, mediante ripetizione degli accertamenti di merito, qualora una delle parti ne faccia richiesta.

Gli eventuali casi non conciliati in tale sede, saranno deferiti in ultima istanza per la loro definitiva risoluzione, ad una Commissione tecnica paritetica composta di membri designati dalle competenti Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, presieduta da un tecnico consensualmente designato o da un Ispettore del Lavoro.

9) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto ottavo, per le quali valgono le norme dell'articolo 6 della Parte generale.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1)	Capo d'anno	1 gennaio
2)	Epifania	6 gennaio
3)	S. Giuseppe	19 marzo
4)	Giorno dell'Angelo	—
5)	Ascensione	—
6)	Corpus Domini	—
7)	Anniversario liberazione	25 aprile
8)	Festa del lavoro	1 maggio
9)	Festa nazionale	2 giugno
10)	SS. Pietro e Paolo	29 giugno
11)	Assunzione Maria Vergine	15 agosto
12)	Ognissanti	1 novembre
13)	Giorno dell'unità nazionale	4 novembre

14) Immacolata Concezione . . . 8 dicembre
15) S. Natale . . . . 25 dicembre
16) S. Stefano . . . . 26 dicembre
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento nel giorno di ricorrenza in calendario . . . . —

Per i giorni festivi anzidetti sarà corrisposta agli operai, non retribuiti in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiuto, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane. Per gli operai che nel giorno di ricorrenza avrebbero prestato lavoro a squadre retribuito con la percentuale relativa, la paga oraria, riferita all'orario giornaliero di cui all'articolo 7, verrà maggiorata dell'1,25 %.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro — a qualunque causa dovuta — indipendentemente dalla volontà dell'operaio, ad esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonchè — eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 7, 8, 9, 13 — delle sospensioni dal lavoro in atto da oltre due settimane;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

f) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

Per gli operai retribuiti in misura fissa, nei confronti dei quali il presente trattamento opera solo nel caso di coincidenza di una delle festività con la domenica, trovano applicazione le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Nel caso di prestazione d'opera nei giorni anzidetti sarà corrisposto, oltre la normale retribuzione giornaliera, il compenso per le ore di lavoro effettivamente prestate con la percentuale di maggiorazione del 35 % di cui all'art. 8.

2) L'orario di lavoro e l'avvicendamento dei turni periodici di lavoro sarà disposto in modo che il giorno di riposo settimanale cada normalmente di domenica, secondo le norme di legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di ricuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 18.

FERIE

All'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la ditta nella quale è occupato sarà concesso ogni anno un periodo di ferie pagate, in ragione di:

— 12 giorni (96 ore) per gli operai con anzianità da 1 a 7 anni compiuti;

— 13 giorni (104 ore) per gli operai con anzianità superiore a 7 anni compiuti.

Le ferie saranno pagate in base a 8 quote orarie della retribuzione globale di fatto giornaliera.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro quindicine o quattordicine immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse. Per gli operai che nel corso dell'anno di maturazione delle ferie siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga oraria verrà maggiorata dell'1,25 %.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita, secondo le esigenze del lavoro, dal maggio all'ottobre contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Il pagamento delle ferie sarà effettuato in via anticipata e in ragione dei giorni concessi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dal giorno in cui l'operaio avrebbe maturato il diritto alle ferie già godute in via anticipata.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie intere, saranno corrisposti tanti dodicesimi del relativo compenso quanti sono i mesi interi di anzianità o le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 17 e che cadono nel corso delle ferie, si osserva il trattamento relativo.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto, o di dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie spetterà all'operaio il godimento di tanti dodicesimi del relativo compenso quanti sono i mesi interi di anzianità o le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni con decorrenza dal periodo feriale dell'anno precedente, oppure dal giorno di assunzione in servizio se questa sia avvenuta successivamente.

Per la giornata di ferie oltre le dodici, per gli aventi diritto, è ammessa, qualora sussistano esigenze tecniche della lavorazione, la sostituzione del godimento del giorno feriale, con una indennità pari ad 8 quote orarie della retribuzione globale di fatto giornaliera.

Art. 19

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle quattro ultime quattordicine o quindicine di lavoro. Per gli operai che nel corso dell'anno siano

stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga verrà maggiorata dell'1,25 %.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 20.

MALATTIA ED INFORTUNIO

All'operaio ammalato non in prova sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità agli effetti del computo delle ferie, della gratifica natalizia e della indennità di anzianità, nonchè agli effetti del pagamento delle festività elencate nella prima parte dell'art. 17, per:

— mesi 6 nel caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni compiuti;

— mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda da 5 a 15 anni compiuti;

— mesi 10 da 15 anni in poi.

In caso di ripetizione della medesima malattia dopo non più di due mesi dalla guarigione della prima, la successiva conservazione del posto avverrà rispettivamente per 3, per 4 o per 5 mesi a seconda dell'anzianità dell'operaio come sopra precisato, e pertanto il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di:

— mesi 9 (6 + 3) per anzianità fino a 5 anni compiuti;

— mesi 12 (8 + 4) per anzianità da 5 a 15 anni compiuti;

— mesi 15 (10 + 5) per anzianità da 15 anni in poi.

All'operaio infortunato nell'azienda saranno conservati il posto e l'anzianità per gli effetti sopra specificati al primo comma, fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In tal caso, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e l'operaio chiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi comunque all'operaio il diritto all'indennità di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro tre giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

L'operaio ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per i lavoratori tubercolotici assistiti in regime assicurativo si osservano le disposizioni della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo di durata fino a 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico della Cassa Assegni Familiari di cui agli articoli da 1 a 9 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Art. 22.

TRATTAMENTO OPERAIE GESTANTI E PUERPERE

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di cui alla legge 26 agosto 1950 n. 860 e relativo regolamento, ed eventuali successive modifiche.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva, e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto a condizione che si presenti a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Nel caso di mancata presentazione nei termini di cui sopra l'operaio verrà considerato dimissionario. L'anzianità maturata sino alla data della chiamata per leva sarà computata, agli effetti dell'indennità di anzianità, unitamente a quella che viene a maturare dopo la data di ripresa del servizio, semprechè l'operaio non abbia chiesta ed ottenuta la liquidazione all'atto della chiamata stessa.

Il richiamo alle armi sospende il rapporto di lavoro, con il diritto per l'operaio alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il lavoro è computato agli effetti dell'indennità di anzianità. Alla fine del richiamo l'operaio deve ripresentarsi in azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario. L'operaio richiamato alle armi non potrà essere licenziato, semprechè non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa della occupazione.

Art. 24.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione ha diritto, oltre alla

paga di competenza della propria categoria, alla differenza tra detta paga e quella prevista per le nuove mansioni per il tempo in cui vi rimane adibito.

Dopo due mesi di permanenza nelle nuove mansioni l'operaio acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto all'operaio assente, previsto dal presente contratto.

L'operaio che ritorna alle precedenti mansioni inferiori dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ha diritto a conservare il 25 % della differenza fra le due paghe.

Dati i cambiamenti stagionali di lavorazione sono ammessi anche due passaggi di mansioni entro l'anno, della durata massima di due mesi ciascuno frazionabili.

All'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella sua posizione nè modificare la qualifica e la retribuzione di sua competenza. La permanenza nelle nuove mansioni non può durate oltre due mesi nell'anno, salvo i casi di forza maggiore; le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali.

Agli operai assegnati con carattere di continuità alle mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè prevalente rispetto alla natura ed al tempo.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

I trasferimenti di operai dall'una all'altra azienda del medesimo complesso industriale devono essere limitati ai casi strettamente indispensabili.

L'operaio trasferito ad altro posto di lavoro fuori sede ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè e, in quanto occorra, per i familiari, per gli effetti domestici e masserizie, nonchè ad una indennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata:

di 6 giorni all'operaio senza familiari conviventi a carico;

di 12 giorni all'operaio avente familiari a carico con lui conviventi, oltre un giorno per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

La misura del rimborso delle anzidette spese di viaggio e di trasporto, nonchè la misura dell'indennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio, dovranno essere concordate direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni sindacali territoriali.

L'operaio ha diritto al rimborso dell'indennizzo che per effetto del trasferimento abbia dovuto corrispondere per anticipata risoluzione del contratto di affitto della propria abitazione fino alla concorrenza del canone locatizio per un massimo di sei mesi.

Nella ipotesi che l'operaio ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di lavoro con la indennità di anzianità di cui all'art. 38, nonchè con la eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Per i trasferimenti di membri delle Commissioni Interne o di Delegati di Impresa troveranno applicazione le norme degli accordi interconfederali in materia.

Art. 27.

ABITI DA LAVORO

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nei casi in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolga il lavoro, nonchè quando essa ne prescriva comunque l'adozione.

La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione all'usura determinata dalla natura della lavorazione.

In vista di un più esteso impiego degli abiti da lavoro, le aziende ne faciliteranno l'adozione mediante agevolazioni e rateazioni di pagamento.

Art. 28.

INDENNITÀ SCOLASTICA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio capo famiglia una indennità scolastica per i figli fino a 14 anni di età che, per mancanza di scuola elementare locale, debbano incontrare spese per accedere alla più vicina scuola.

Il datore di lavoro corrisponderà analoga indennità scolastica per i figli di operai, che siano alle dipendenze dell'azienda da almeno tre anni, per la frequenza con accertato profitto e regolarità di corsi professionali riconosciuti di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'azienda.

La misura delle indennità verrà stabilita dalle aziende, udita la Commissione Interna o il Delegato d'Impresa.

Art. 29.

MEZZI DI TRASPORTO PER SERVIZIO

Agli operai, cui siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di bicicletta o di altri mezzi di locomozione, tali mezzi saranno forniti dall'azienda.

Nei casi in cui, per l'espletamento delle anzidette mansioni, gli operai facciano invece uso di mezzi di loro proprietà, l'azienda corrisponderà un'indennità di uso in misura da determinare, udita la Commissione Interna o il Delegato d'Impresa.

Art. 30.

ZONA MALARICA

L'operaio in zona malarica ha diritto ad una particolare indennità la cui misura deve essere concordata dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Le zone malariche saranno determinate dalle parti contraenti con il concorso delle autorità sanitarie.

Art. 31.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio e con impiego di sostanze nocive dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge sull'igiene, sulla sicurezza del lavoro, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi o difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Potranno del pari essere adottate di concerto fra le parti le ulteriori misure atte ad integrare, occorrendo, le disposizioni di legge nell'interesse della salute del lavoratore.

Art. 32.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'operaio deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse della azienda e della produzione; deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e non può, durante il rapporto di lavoro, divulgare notizie che possano recare danno alla azienda dalla quale dipende, nè trafugare disegni e campionature.

Durante il lavoro l'operaio non può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali.

Nell'interno dello stabilimento è proibito introdurre bevande alcooliche o cibi senza il permesso della direzione.

Parimenti non è consentito fumare se non nei luoghi appositamente stabiliti e fuori dell'orario di lavoro.

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli ed a visite personali all'uscita dallo stabilimento. La visita sulla persona dovrà essere compiuta nel minor tempo possibile ed in locale adatto, e per le operaie dovrà effettuarsi con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro sono vietate le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, nonchè la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili.

Chiarimento a verbale: A maggior precisazione dell'ultimo capoverso si chiarisce che per quanto riguarda il divieto di raccolta di fondi e di quote di qualsiasi genere, le parti si riservano il coordinamento con eventuali accordi interconfederali in ordine alla raccolta di quote sindacali.

Art. 33.

ASSENZE E PERMESSI

Compatibilmente con le esigenze del lavoro l'operaio può ottenere brevi permessi per assentarsi dallo stabilimento per giustificati motivi.

Tutte le assenze devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo i casi di materiale impossibilità a farlo.

Art. 34.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti all'operaio a qualsiasi titolo.

Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 6, lettera *a*), della parte generale.

Art. 35.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme e regolamenti interni non in contrasto con le disposizioni contrattuali possono essere punite:

1) col rimprovero verbale o scritto;

2) con la multa fino ad un massimo di due ore di retribuzione;

3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;

4) con il licenziamento senza preavviso, ma con la sola indennità di cui all'art. 38;

5) con il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di anzianità.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati con la precisa indicazione della infrazione commessa.

RIMPROVERO, MULTA E SOSPENSIONE

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti all'operaio:

a) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo e senza la autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, o quelle del regolamento interno, o commetta contro la disciplina, la morale, l'igiene e la sicurezza dello stabilimento mancanze che non siano punibili con il licenziamento.

L'applicazione del rimprovero, della multa, della sospensione si intende adeguata alla minore o maggiore gravità delle mancanze ed alla loro recidività.

L'importo delle multe disciplinari deve essere versato alla Cassa di malattia.

LICENZIAMENTO.

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione, può essere inflitto:

1) *Senza preavviso ma con indennità di anzianità*:

a) per contravvenzioni al divieto di fumare di cui al quarto comma dell'art. 32;

b) per litigio con vie di fatto in fabbrica;

c) per assenze senza giustificato motivo per tre giorni di seguito o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

d) per recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, o ad una sospensione per mancanza diversa nei sei mesi precedenti;

2) *Senza preavviso e senza indennità di anzianità*:

a) per movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede o per altre alterazioni dei sistemi aziendali di controllo di presenza: tutto in quanto compiuto con dolo;

b) per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;

c) per furto a danno dell'azienda;

d) per dolo o per colpa grave in negligenza od atti con danno per l'azienda;

e) per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionature, lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con danno per l'azienda.

Art. 36.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'operaio conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 37.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana (48 ore) o di un periodo maggiore comunque non superiore a due settimane (96 ore) per gli operai specializzati.

A termini dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

E' in facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso stesso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 35, punto 5, sarà corrisposta un'indennità calcolata come segue:

a) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata sino al 31 dicembre 1944:

dal 1° al 10° anno = 3 giornate (24 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

oltre il 10° anno = 4 giornate (32 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

b) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° gennaio 1945:

dal 1° al 5° anno = 5 giornate (40 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

dal 6° al 10° anno = 6 giornate (48 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

dall'11° al 17° anno = 8 giornate (64 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

oltre il 17° anno = 10 giornate (80 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione.

Le frazioni di anno si computano per dodicesimi, e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Agli effetti del presente articolo, si intende per remunerazione globale il complesso della retribuzione di fatto, dell'utile di cottimo mediamente realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, del rateo di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale unica convenzionale dell'8 %.

Per i lavoratori che durante l'ultimo anno di servizio siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga relativa verrà maggiorata della percentuale dell'1,25 %.

Agli effetti della presente indennità, l'anzianità non si interrompe che con la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente disposto in altri articoli.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai commi *a*) e *b*) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo. Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del Codice civile, mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'operaio, non in corso di apprendistato, la indennità di cui all'art. 38 nelle aliquote percentuali seguenti:

100 % agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età e alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età;

ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto;

alle dimissionarie per matrimonio o maternità e ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941;

ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

80 % ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 % ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

30 % ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai cinque anni la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termini di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori, già conviventi a carico dell'operaio defunto.

Art. 41.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi presso l'azienda degli utensili occorrenti, il lavoratore deve fare richiesta all'incaricato dell'azienda. Ove tali utensili fossero forniti, con il consenso del datore di lavoro, dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio. Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la direzione dell'azienda. Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuto autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà la facoltà alla azienda di rivalersi per i danni subiti.

Art. 42.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 43.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 44.

RIFERIMENTO

Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento alle norme di legge in quanto applicabili in materia e agli accordi interconfederali.

PARTE SECONDA

CATEGORIE SPECIALI OD INTERMEDIE

Art. 1.

GENERALITÀ

Il trattamento normativo degli appartenenti alle categorie speciali od intermedie — salva la particolare disciplina riservata agli assistenti — è regolato, anche per quanto concerne i criteri di appartenenza, dagli accordi interconfederali 30 marzo, 23 maggio e 27 ottobre 1946, che qui si intendono integralmente richiamati, semprechè non risultino inferiori nei singoli istituti al trattamento previsto nella parte prima del presente contratto, ad eventuali più favorevoli accordi particolari od a quanto sotto disposto.

Art. 2.

ASSUNZIONE, CONTRATTO A TERMINE, PERIODO DI PROVA

Il contratto di lavoro può essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni sui contratti a tempo indeterminato quando

l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni legislative.

Ove sia stato stipulato all'atto dell'assunzione un periodo di prova, questo dovrà risultare da atto scritto. Parimenti dovrà risultare da atto scritto l'assunzione che venga fatta con prefissione di termine. In mancanza di atto scritto l'assunzione si presume fatta a tempo indeterminato.

Il periodo di prova non può in nessun caso superare tre mesi.

Durante il periodo di prova la risoluzione del contratto ha luogo in qualunque tempo senza preavviso o indennità. Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio (ex decreto n. 1825/1924, articoli 1 e 4).

Art. 3.

SOSPENSIONI O RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dalle aziende o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la contingenza, non subiranno riduzioni.

Fino a quanto permarrà la contribuzione in atto sugli stipendi a favore della Cassa Integrazione Guadagni, ed il relativo trattamento di integrazione, le aziende tenute all'osservanza delle disposizioni transitorie di cui al D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788, corrisponderanno ai propri dipendenti in aggiunta al trattamento praticato dalla Cassa predetta la differenza per ricostruire l'intera retribuzione mensile.

Art. 4.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per l'anzianità di servizio maturata nella categoria dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del la retribuzione mensile nelle misure sotto indicate:

per il primo e secondo biennio, 4 % biennale;
per i bienni dal terzo all'ottavo, 5 % biennale.

Le aliquote suddette saranno calcolate sulla paga base contrattuale mensile e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla paga base contrattuale in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza invece il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre, e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Gli aumenti periodici maturati dagli stessi antecedentemente al 14 giugno 1952 restano invariati nel loro ammontare già determinato a termini degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Art. 7 parte operai

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, ECC.

Art. 8 parte operai

Art. 7.

GIORNI FESTIVI, RIPOSO SETTIMANALE

Art. 17 parte operai

Art. 8.

FERIE

L'intermedio ha diritto, per ogni anno intero di servizio, e in rapporto all'intera anzianità maturata presso la azienda nella categoria, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— 15 giorni di calendario per anzianità da 1 a 15 anni;
— 20 giorni di calendario per anzianità da 15 a 25 anni;
— 30 giorni di calendario per anzianità oltre 25 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'intermedio non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di anzianità di servizio. A questi effetti sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso, nè avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie verrà stabilita dall'azienda in relazione alle esigenze del lavoro e tenendo presenti — compatibilmente con le stesse — le preferenze degli interessati.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere continuativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo effettivamente goduto dalla maestranza potranno, a seconda delle anzidette esigenze del lavoro, essere concessi anche in modo non consecutivo oppure, ove necessario, eccezionalmente sostituiti, d'accordo tra le parti, dalla indennità corrispondente alle giornate di ferie non godute.

Le festività di cui al numero 1) dell'art. 17 della parte operai, in quanto dovute, cadenti in periodo di ferie, non sono computabili come tali, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo

feriale. Tale prolungamento tuttavia può essere sostituito dalla relativa retribuzione.

In caso di ferie collettive all'intermedio che non ha maturato il diritto alle ferie intere, saranno corrisposti tanti dodicesimi del relativo compenso quanti sono i mesi di anzianità o le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

Art. 9.

MENSILITÀ NATALIZIA

Accordo interconfederale 27 ottobre 1946, articolo 17.

Art. 10.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'intermedio fruirà del trattamento di cui al presente articolo, ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'intermedio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'intermedio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

— mesi 6 per anzianità maturata presso l'azienda nella categoria fino a 10 anni compiuti;

— mesi 10 per anzianità maturata presso l'azienda nella categoria oltre i 10 anni.

Nel primo caso l'intermedio ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi due mesi e della metà per altri due mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi e della metà per altri tre mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'intermedio di riprendere servizio, l'intermedio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dello intermedio gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'intermedio fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui sopra, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'intermedio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, nel limite del possibile, a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

L'intermedio ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori oppure per atti di previdenza della azienda.

Art. 11.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 21 parte operai

Art. 12.

MATERNITÀ

Art. 22 parte operai

Art. 13.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore al momento della chiamata stessa.

Il tempo passato sotto le armi, sia per leva che per richiamo, verrà computato a tutti gli effetti dell'anzianità come passato in servizio presso l'azienda. Terminato il servizio militare l'intermedio dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni, salvo il caso di comprovato impedimento. Non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra, salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'intermedio.

Art. 14.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

Art. 24 parte operai

Art. 15.

TRASFERTE

Art. 25 parte operai

Art. 16.

TRASFERIMENTI

Art. 26 parte operai

Art. 17.

ABITI DA LAVORO

Art. 27 parte operai

Art. 18.

INDENNITÀ SCOLASTICA

Art. 28 parte operai

Art. 19.

MEZZI DI TRASPORTO PER SERVIZIO

Art. 29 parte operai

Art. 20.

ZONA MALARICA

Art. 30 parte operai

Art. 21.

LAVORI NOCIVI

Art. 31 parte operai

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

Art. 33 parte operai

Art. 23.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

Art. 34 parte operai

Art. 24.

SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 35 parte operai

Art. 25.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 36 parte operai

Art. 26.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

Nel caso di passaggio ad intermedio nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo nella nuova qualifica, per la quale gli verrà riconosciuta — agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia — una maggiore anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni sette anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di intermedio, il lavoratore ha diritto di conservare la retribuzione goduta da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore alla retribuzione derivantegli dalla applicazione del presente contratto.

Art. 27.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni del lavoratore non in prova è di:

— 15 giorni fino a 5 anni di anzianità di servizio maturata presso l'azienda nella categoria;

— 30 giorni da 5 a 10 anni di anzianità di servizio maturata presso l'azienda nella categoria;

— 45 giorni oltre 10 anni di anzianità di servizio maturata presso l'azienda nella categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Nel caso che sia l'azienda che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, essa dovrà corrispondere al lavoratore una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Altresì, nel caso che sia il lavoratore che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, l'azienda avrà diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità stessa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà all'intermedio dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'intermedio.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari tali da determinare il licenziamento in tronco senza indennità, si applicano le seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda, anteriormente al 1° gennaio 1945, valgono le misure previste dalle regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore, riferite alla retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto;

2) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda, nella categoria, successivamente al 1° gennaio 1945:

a) 15/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto per ciascuno dei primi dieci anni;

b) 20/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto per ciascuno degli anni successivi al decimo.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 29.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte al lavoratore le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità:

la metà quando il lavoratore non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio compiuti;

i tre quarti quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni, ma non i 10 anni di servizio compiuti;

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 10 anni di servizio compiuti; agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età e alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità e ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

Art. 40 parte operai

Art. 31.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato e della natura delle attribuzioni disimpegnate (ex decreto 1825/1924, art. 16)

ASSISTENTI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;
2) la località alla quale è destinato;
3) la qualifica del lavoratore;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) il trattamento economico iniziale;
6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'assistente fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alla indennità di anzianità.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma, va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

In caso di risoluzione del rapporto da parte della azienda, all'assistente sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga dentro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora l'azienda alla scadenza del periodo di prova non proceda alla disdetta del rapporto nei confronti dell'assistente assunto con regolare periodo di prova, l'assistente si intenderà confermato in servizio con la anzianità convenuta alla data di assunzione come assistente e non inferiore a quella della data stessa.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'assistente durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'assistente sia in grado di riprendere il servizio entro 45 giorni consecutivi.

L'assistente che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno, servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato. Parimenti è esonerato dalla prova l'assistente che provenga dalla categoria degli aiuto assistenti nell'ambito della medesima azienda.

Art. 4.

PAGA MENSILE E GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE

La paga mensile di fatto è costituita:

a) dalla paga mensile minima contrattuale;
b) dagli aumenti periodici di anzianità;
c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

In caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro, l'azienda garantirà la normale retribuzione mensile.

Per i periodi di intervento della Cassa Integrazione Guadagni la ditta corrisponderà la differenza tra la integrazione stessa e la retribuzione mensile predetta.

Art. 5.

MENSILITÀ NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta una mensilità di retribuzione globale di fatto — intendendosi per tale la paga mensile di fatto, la indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi e simili — la quale farà parte della retribuzione agli effetti del computo della indennità di anzianità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 6.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli assistenti per l'anzianità di servizio maturata nella categoria dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure sottoindicate:

per il primo e secondo biennio, 4 % biennale;
per i bienni dal terzo al decimo, 5 % biennale.

Le aliquote suddette saranno calcolate sulla paga base contrattuale mensile e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati, dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla paga base contrattuale in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza, invece, il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre, e con l'applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Gli aumenti periodici maturati dagli stessi antecedentemente al 14 giugno 1952 restano invariati nel loro ammontare, già determinato a termini degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

La retribuzione mensile compensa anche i periodi di anticipazione o protrazione dell'orario normale entro il limite giornaliero massimo di 40 minuti, per la sola predisposizione del lavoro agli operai.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato. In quelle aziende ove non venga prestato lavoro nella giornata di sabato o venga in detto giorno effettuato un orario parziale, le ore non lavorate al di sotto del limite dell'orario normale di cui al primo comma possono essere distribuite negli altri giorni della settimana, nel limite di un'ora al giorno oltre il predetto orario normale, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, saranno concessi esoneri dal lavoro ordinario o straordinario agli assistenti che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il singolo lavoratore non potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti:

per il lavoro straordinario diurno, 20 %;
per il lavoro straordinario notturno, 40 %;
per il lavoro notturno a turni avvicendati, 15 %;
per il lavoro notturno a turni non avvicendati, 20 %;
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo, 40 %;
per il lavoro straordinario festivo diurno, 45 %;
per il lavoro straordinario festivo notturno, 55 %;
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'art. 9, lettera *b*), 35 %.

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sulla paga di fatto e sulla contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazinoe non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

E' considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per gli assistenti addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la mensilità natalizia e la indennità di anzianità.

Art. 8.

DETERMINAZIONE CONTABILE DELLA PAGA ORARIA

Ogni qualvolta agli effetti contabili la paga debba essere ragguagliata ad ora, si assumerà il coefficiente convenzionale 200 come divisore della paga mensile.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capo d'anno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;

7) Anniversario liberazione - 25 aprile;
8) Festa del lavoro - 1° maggio;
9) Festa nazionale - 2 giugno;
10) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
11) Assunzione Maria Vergine - 15 agosto;
12) Ognissanti - 1° novembre;
13) Giorno dell'unità nazionale - 4 novembre;
14) Immacolata concezione - 8 dicembre;
15) S. Natale - 25 dicembre;
16) S. Stefano - 26 dicembre;
17) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo 7.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un assistente nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'assistente dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 10.

FERIE

L'assistente ha diritto, per ogni anno intero di servizio, e in rapporto all'intera anzianità maturata presso l'azienda nella categoria, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni di calendario per anzianità da 1 a 7 anni;
20 giorni di calendario per anzianità da oltre 7 a 15 anni;
25 giorni di calendario per anzianità da oltre 15 a 25 anni;
30 giorni di calendario per anzianità oltre 25 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'assistente non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di anzianità di servizio. A questi effetti sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, nè avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie verrà stabilita dall'azienda in relazione alle esigenze del lavoro, e tenendo presenti — compatibilmente con le stesse — le preferenze degli interessati.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere continuativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo effettivamente goduto dalla maestranza potranno, a seconda delle anzidette esigenze del lavoro, essere concessi anche in modo non consecutivo oppure, ove necessario, eccezionalmente sostituiti, d'accordo tra le parti, dalla indennità corrispondente alle giornate di ferie non godute.

Le festività di cui alla lettera *b*) dell'art. 9, in quanto dovute, cadenti in periodo di ferie, non sono computabili come tali, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento tuttavia può essere sostituito dalla relativa retribuzione.

Art. 11.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire all'azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'assistente fruirà del trattamento di cui al presente articolo, ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'assistente da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'assistente non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

6 mesi per anzianità fino a 10 anni compiuti;
10 mesi per anzianità oltre i 10 anni.

Nel primo caso l'assistente ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 3 mesi, e della metà per i successivi 3 mesi; nel secondo caso, alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 4 mesi, e della metà per i successivi 6.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'assistente di riprendere servizio, l'assistente stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di cui all'articolo 19.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dell'assistente, gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'assistente fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui sopra, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'assistente non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, nel limite del possibile, a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

L'assistente ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla azienda con deduzione delle somme

che l'assistente ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori oppure per atti di previdenza della azienda.

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'assistente che contrae matrimonio sarà concesso un periodo di congedo di 15 giorni di calendario, con corrisponsione della retribuzione, da non computare nel periodo annuale di ferie, con deduzione di quanto corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale.

Art. 13.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Nel caso di invenzioni si fa riferimento alle norme contenute nel R. D. 29 giugno 1939.

Art. 14.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'assistente svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 km., la azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto, corrisponderà all'assistente un adeguato indennizzo.

Art. 15.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA E CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Per il tempo in cui l'assistente viene temporaneamente adibito a mansioni di carattere superiore, esso ha diritto ad un assegno pari alla differenza tra la propria retribuzione e quella relativa alle mansioni superiori esplicate.

Dopo due mesi continuativi di permanenza nelle nuove mansioni, l'assistente acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Tale diritto viene egualmente a maturare qualora durante l'anno si siano verificati più di due passaggi di mansioni di durata anche inferiore, purchè almeno pari a trenta giorni consecutivi di calendario ciascuno.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, o servizio militare, l'assegnazione alla qualifica superiore avverrà automaticamente, quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge o dal contratto per i diversi istituti.

Art. 16.

PERMESSI

All'assistente che per motivi di evidente necessità ne faccia richiesta, la azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con mantenimento della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Nel caso di comprovate necessità convalescenziarie o di comprovate necessità personali, potrà essere concesso all'assistente un permesso non retribuito sino al periodo massimo di tre mesi.

Art. 17.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD ASSISTENTE

In caso di passaggio ad assistente nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* nella nuova qualifica, per la quale gli verrà riconosciuta — agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia — una maggiore anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni sei anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di assistente, il lavoratore ha diritto di conservare la retribuzione goduta da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore alla retribuzione derivantegli dall'applicazione del presente contratto.

Art. 18.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni del lavoratore non in prova è di:

1 mese per anzianità di servizio sino a 5 anni;

1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 a 10 anni;

2 mesi per anzianità di servizio superiore a 10 anni

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Nel caso che sia l'azienda che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, essa dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Altresì, nel caso che sia il lavoratore che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, l'azienda avrà diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità stessa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà all'assistente dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e del l'assistente.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari tali da determinare il licenziamento in tronco senza indennità, si applicano le seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, anteriormente al 1° gennaio 1937, valgono le misure previste dalle regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore nei singoli settori, riferite alla retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto;

2) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, dal 1° gennaio 1937, mezza mensilità (15/30) della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto per ogni anno compiuto;

3) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, successivamente al 1° gennaio 1948, 25/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto, per ogni anno compiuto.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 20.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'assistente le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità:

100 % agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso la azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

75 % quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni, ma non i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 % quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 21.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per la disciplina degli istituti seguenti, si fa riferimento agli articoli della parte operai o impiegati, indicati a fianco del titolo:

Trasferte: *Art. 25 operai*;

Trasferimenti: *Art. 26 operai* con elevazione a 8 giorni per lavoratore senza conviventi a carico e a 16 giorni per lavoratore con conviventi a carico, oltre a 2 giorni per ogni figlio a carico e sempre che gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento;

Abiti da lavoro: *Art. 27 operai*;

Disciplina del lavoro: *Art. 31 impiegati*;

Provvedimenti disciplinari: *Art. 35 operai*;

Trattenute per risarcimento: *Art. 34 operai*;

Lavori nocivi: *Articolo comune*;

Zona malarica: *Articolo comune*;

Servizio militare: *Art. 20 impiegati*;

Indennità di anzianità in caso di morte: *Art. 40 operai*;

Cessione e trasformazione di azienda: *Articolo comune*.

Art. 22.

CERTIFICATO DI LAVORO

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro verrà rilasciato al lavoratore un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 23.

CONTROVERSIE SULLA QUALIFICA

Le eventuali divergenze relative alla qualifica sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo.

Art. 24.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano in vigore le condizioni complessive di miglior favore in atto, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse stata riconosciuta.

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione e l'eventuale anzianità convenzionale;

2) la località alla quale è destinato;

3) la categoria e il grado cui l'impiegato viene assegnato e in modo sommario le mansioni a lui attribuite;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il trattamento economico iniziale;

6) l'eventuale prefissione di termini;

Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare quei documenti che siano richiesti da disposizioni di legge, o comunque prescritti dal regolamento interno aziendale, nonchè gli eventuali certificati comprovanti il titolo di studio e le precedenti occupazioni.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore ai tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per l'impiegato della prima categoria, a quattro mesi per l'impiegato della seconda categoria ed a due mesi per quello della terza categoria. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova se non vi sia accordo fra le parti per documentata necessità di valutazione. In quest'ultimo caso il prolungamento del periodo di prova sarà di tre mesi per l'impiegato della prima categoria e di due mesi per l'impiegato della seconda categoria.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'impiegato durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'impiegato sia in grado di riprendere il servizio entro due mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà della azienda, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

L'impiegato che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Art. 4.

CATEGORIE E GRADI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato non dirigente di azienda verrà assegnato, a tutti gli effetti del presente contratto ed in base alle mansioni a lui attribuite, ad una delle seguenti categorie e grado relativo:

IMPIEGATI DI CONCETTO:

Prima categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni direttive e facoltà di decisione, di organizzazione, possibilità di iniziativa e discrezionalità di poteri, nonchè impiegato svolgente mansioni fondamentali per l'attività della azienda ed equivalenti per importanza a quelle sopra specificate, assoggettati alle direttive generali del dirigente di azienda o del titolare.

Grado 2° - Impiegato con mansioni direttive, di responsabilità e con facoltà di iniziative per il buon andamento di determinate attività aziendali, assoggettato alle direttive di un impiegato di primo grado, ove esista, o in difetto a quelle del dirigente di azienda o del titolare.

Seconda categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori.

Grado 2° - Impiegato con mansioni per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

IMPIEGATI D'ORDINE:

Terza categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Grado 2° - Impiegato con mansioni di mera esecuzione.

Nell'assegnare l'impiegato di concetto alle categorie e gradi di cui sopra, si dovrà tenere in debito conto le proporzioni dell'azienda nonchè la sua attrezzatura tecnica ed amministrativa messe in relazione alle effettive mansioni svolte dall'impiegato.

Art. 5.

COMMISSIONE TECNICA PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie o gradi di cui al precedente articolo, nonchè

quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo.

Art. 6.

LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato assunto in primo impiego non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al primo della 2ª categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza fra il grado stesso (primo grado) e quello inferiore (secondo grado).

L'impiegato diplomato da istituto industriale o da scuola media superiore, assunto in primo impiego in relazione al titolo, non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al secondo della 2ª categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza tra il grado stesso (secondo grado) e quello inferiore (primo grado - 3ª categoria).

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto della assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito. In questo ultimo caso l'assegnazione in categoria, in relazione alla norma di cui al presente articolo, avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso, senza la riduzione di cui ai due commi precedenti in quanto sia stato già superato il periodo di prova.

I predetti scarti nell'ambito del periodo di prova non si applicano ai laureati ed ai diplomati che hanno frequentato corsi di perfezionamento tecnico specifici del settore, conseguendo il relativo titolo, e che vengono assunti in relazione alla specializzazione stessa.

Art. 7.

STIPENDIO, RETRIBUZIONE E TREDICESIMA MENSILITÀ

A termini degli accordi interconfederali vigenti, in caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 12. disposte dalle aziende o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi e simili, non subiranno riduzioni.

Lo stipendio di fatto è costituito:

a) dallo stipendio minimo contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità;

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

Lo stipendio si intende stabilito per ammontare annuo, e la sua corresponsione avverrà per mezzo di tredici quote, da corrispondersi per dodici quote non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese e per la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia.

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata sulla base della retribuzione globale mensile di fatto, intendendosi per tale lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali elementi non conglobati.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio dell'impiegato nella azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

All'impiegato rimunerato in tutto o in parte a provvigione, o a interessenza o a premi, sarà garantito, come media annuale, almeno il minimo di retribuzione (stipendio, indennità di contingenza ed eventuali terzi elementi e simili) previsto dal presente contratto.

Art. 8.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile dell'impiegato deve essere corrisposta alle scadenze previste, accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla busta, in cui dovranno essere distintamente specificati:

1) estremi del periodo di paga al quale la retribuzione si riferisce;

2) categoria e grado di assegnazione dell'impiegato;

3) elementi costitutivi della retribuzione;

4) elementi costitutivi delle trattenute.

Tale prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere, in attesa della definizione della controversia, corrisposta alle relative scadenze la parte di retribuzione non contestata.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore dell'impiegato gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma.

Nel caso di cui il ritardo nel pagamento si protragga oltre 30 giorni dalla scadenza, l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla intera indennità di anzianità e a quella sostitutiva del preavviso.

Art. 9.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria e grado di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % biennale per dieci bienni.

L'aliquota suddetta è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado cui appartiene l'impiegato e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni dell'indennità di contingenza, invece, il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Gli aumenti periodici maturati antecedentemente al 14 giugno 1952 resteranno invariati nel loro ammontare, già determinato a termini degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria od a grado superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura di un terzo in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado. Detta disposizione non si applica nei confronti di quegli impiegati per i quali si sia fatto luogo a rettifica di assegnazione a categoria o grado, nella quale ipotesi l'anzianità in categoria o grado decorrerà a tutti gli effetti dalla data riconosciuta in sede di rettifica.

Lo stipendio di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già maturati, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria o grado maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui al comma precedente.

Nel caso in cui lo stipendio base della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui sopra, risultasse inferiore a quello della precedente categoria o grado, maggiorato degli aumenti periodici già maturati, la differenza fra i due importi verrà consolidata come aumento di merito.

Art. 10.

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937.

A richiesta dell'interessato l'azienda comunicherà alla fine di ciascun anno il rendiconto dei versamenti effettuati e dell'ammontare relativo.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato quest'ultimo la loro decorrenza sarà riportata alla data di assunzione.

Art. 11.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO - CAUZIONE

All'impiegato che normalmente maneggia denaro con oneri per errori, deve essere corrisposta, per dodici mensilità, una indennità mensile non inferiore al 6 % dell'importo dello stipendio minimo contrattuale mensile del suo grado e della indennità di contingenza.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro e che per ciò percepisca l'indennità anzidetta, qualora venga richiesta cauzione o analoga garanzia finanziaria, verranno annualmente corrisposti sulla somma di denaro a tale titolo depositata presso la azienda gli interessi nella misura dell'interesse ufficiale di sconto. Se la garanzia venga costituita con deposito di titoli, l'interesse relativo sarà rappresentato dalle cedole dei titoli stessi.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge. Sono fatte salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio potrà superare di due ore l'orario normale previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

Il singolo impiegato non potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Salvo diverse eventuali determinazioni di legge le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti:

- per il lavoro straordinario diurno, 25 %;
- per il lavoro straordinario notturno, 40 %;
- per il lavoro notturno a turni avvicendati, 15 %;
- per il lavoro notturno a turni non avvicendati, 20 %;
- per il lavoro domenicale con riposo compensativo, 10 %;
- per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo, 45 %;
- per il lavoro straordinario festivo diurno, 50 %;
- per il lavoro straordinario festivo notturno, 55 %;
- per il lavoro nei giorni festivi di cui all'art. 14 lettera *b*), 35 %.

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sullo stipendio individuale di fatto e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

Per gli impiegati della 1ª categoria, non assoggettati alle limitazioni dell'orario legale di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario di legge e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze della azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sullo stipendio del grado.

Sempre per detti impiegati di 1ª categoria ove si effettui prestazione di straordinario al di là dei limiti normali anzidetti, la indennità correlativa potrà essere convenuta tra le parti od in misura preventiva forfettaria o di volta in volta.

Tale lavoro straordinario potrà essere dall'impiegato di primo grado effettuato anche di iniziativa quando le esigenze dell'azienda lo richiedano, nonchè, in assenza temporanea di un impiegato di primo grado, anche da un impiegato di secondo grado da lui dipendente e salvo ratifica.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove possibile, non oltre le ore 13 del sabato

Art. 13.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DI STIPENDIO

Per l'applicazione delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo precedente, la determinazione dello stipendio orario si ottiene dividendo lo stipendio mensile di fatto per l'orario aziendale di fatto, assumendo come divisore massimo il limite di 180.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capo d'anno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) Anniversario liberazione - 25 aprile;
8) Festa del lavoro - 1° maggio;
9) Festa nazionale - 2 giugno;
10) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
11) Assunzione Maria Vergine - 15 agosto;
12) Ognissanti - 1° novembre;
13) Giorno dell'unità nazionale - 4 novembre;
14) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
15) S. Natale - 25 dicembre;
16) S. Stefano - 26 dicembre;
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento o l'ufficio, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b)* con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo 12.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica: il riposo compensativo in altro giorno della settimana è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 15.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 10 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 20 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio di oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato. I mesi di servizio prestato si intendono comprensivi del periodo di prova superato.

Agli effetti del comma precedente sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa, in linea di massima, la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Le festività di cui alla lettera *b)* dell'articolo precedente, in quanto dovute, cadenti in periodo di ferie, non sono computabili come tali, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento tuttavia può essere sostituito dalla relativa retribuzione.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire all'azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'impiegato fruirà del trattamento di cui al presente articolo ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'impiegato non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

sei mesi per anzianità fino a 5 anni compiuti;

dieci mesi per anzianità oltre i 5 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi, e della metà per i successivi tre mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi quattro mesi, e della metà per i successivi sei mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 39.

Ove ciò non avvenga o l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nell'apposito contratto collettivo interconfederale 1° luglio 1936 e successive modifiche, relativo all'istituzione delle Casse Mutue Malattia per gli impiegati dell'industria.

L'impiegato ammalato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Art. 17.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'impiegato fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui all'intero precedente articolo, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'impiegato non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, la azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

Qualora l'impiegato benefici a carico della ditta di un trattamento assicurativo, la presente norma va intesa nel senso che se le relative prestazioni economiche assicurative non raggiungessero la entità corrispondente al trattamento di cui sopra dovranno essere integrate fino a concorrenza.

Quanto sopra senza pregiudizio di risarcimento di danni per responsabilità dell'azienda.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio l'azienda deve accordare un congedo di 15 giorni, con corresponsione della retribuzione. Tale congedo non potrà essere considerato quale periodo di ferie o di preavviso di licenziamento.

La retribuzione corrispondente al congedo matrimoniale non fruito compete all'impiegata che si dimette per contrarre matrimonio, ed il relativo pagamento sarà effettuato con le stesse modalità previste dall'articolo 11 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 per il pagamento dell'indennità di anzianità.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni legislative vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve, in caso di gravidanza e puerperio, conservare il posto all'impiegata per un periodo complessivo di almeno otto mesi, corrispondendo l'intera retribuzione per i primi quattro mesi e la metà di essa per gli altri quattro mesi.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Ove durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 16, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore al momento della chiamata stessa.

Il tempo passato sotto le armi, sia per leva che per richiamo, verrà computato a tutti gli effetti dell'anzianità come passato in servizio presso l'azienda. Terminato il servizio militare l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni, salvo il caso di comprovato impedimento. Non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra, salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 21.

PERIODO DI ASPETTATIVA

All'impiegato avente una anzianità di servizio presso l'azienda non inferiore a cinque anni, l'azienda dovrà concedere un periodo di aspettativa per malattia nella misura massima di tre mesi, prorogabili per documentare ulteriori necessità convalescenziarie fino a un massono non rinnovabile di sei mesi.

Coi medesimi requisiti di anzianità, analoga aspettativa sarà concessa fino ad un massimo di mesi tre all'impiegato che lo richieda per necessità personali comprovate per cause di malattia o morte dei familiari, di successioni ereditarie, di avviamento o sistemazione di affari inerenti al suo nucleo familiare e simili occorrenze.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non saranno nè retribuiti nè computati per l'anzianità delle ferie e del tredicesimo mese, mentre varranno per gli altri effetti contrattuali.

Art. 22.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente incaricato di svolgere mansioni diverse da quelle inerenti al suo grado, purchè esse non comportino un peggioramento economico, nè comunque un mutamento sostanziale della sua posizione nei riguardi dell'azienda.

All'impiegato che sia destinato a svolgere mansioni rientranti in grado superiore al suo:

trascorso un periodo di 4 mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria secondo grado e 3ª categoria primo grado;

trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di primo e secondo grado di 1ª categoria, e di primo grado di 2ª categoria,

dovrà venire senz'altro automaticamente riconosciuta l'assegnazione al grado corrispondente alle mansioni temporaneamente esplicate. Questo anche quando trattisi di posti scoperti per dimissioni o trasferimento di altro impiegato, esclusione fatta dei casi dovuti a forza maggiore.

Nel caso trattisi invece di sostituzione per assenza temporanea di altro impiegato dovuta ad infortunio, malattia, gravidanza, maternità, servizio militare e aspettativa, l'assegnazione alla categoria superiore dovrà avvenire automaticamente quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge e dal contratto per i diversi istituti.

In ogni caso dovrà essere corrisposto all'impiegato a titolo di indennità transitoria e per tutto il periodo di esplicazione temporanea di mansioni, un assegno corrispondente alla differenza tra il trattamento economico che gli sarebbe spettato per l'avanzamento di grado e quello di cui normalmente fruiva.

Art. 23.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) tutte le spese di trasporto da lui sostenute purchè effettuate nell'interesse dell'azienda;

b) tutte le spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

c) tutte le spese di vitto, alloggio, rappresentanza, quando la qualità o la durata del servizio le renda necessarie, tenendo presente nella liquidazione l'eventuale disagio creato dalla particolare natura della trasferta (esempio: durata e condizioni della missione).

Le parti potranno concordare in misura forfettaria la determinazione delle indennità di cui al punto *c)*.

Art. 24.

TRASFERIMENTO

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Nella ipotesi che l'impiegato ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di impiego con l'indennità di anzianità di cui all'art. 39, nonchè con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

L'impiegato già trasferito dalla sede dove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma dell'art. 25 in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro dell'impiegato alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto.

Se l'impiegato invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso della indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 25.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

All'impiegato che venga trasferito nel territorio nazionale sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' inoltre dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio:

per giorni 10 all'impiegato senza familiari conviventi a carico;

per giorni 20 all'impiegato avente familiari a carico con lui conviventi, oltre due giorni per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

All'impiegato trasferito dietro sua richiesta non competono le indennità di cui sopra.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o comunque documentabile, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi.

Art. 26.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 km., l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

L'impiegato in zona malarica ha diritto ad una particolare indennità la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni territoriali competenti.

Le zone malariche saranno determinate dalle parti contraenti con il concorso delle Autorità sanitarie.

Art. 28.

INDENNITÀ DI VESTIARIO

La ditta e tenuta a fornire a sue spese gli indumenti di lavoro:

quando essa stessa lo richieda;

quando sia richiesto dalla natura stessa della lavorazione;

quando il normale contatto con macchinario o attrezzature porti ad un maggior consumo di indumenti.

Nella eventualità che una circostanza improvvisa derivata da esigenze di lavoro impedisca all'impiegato di munirsi tempestivamente dell'indumento messo a disposizione dalla ditta per tali necessità e gliene derivasse un danno, la ditta gli riconoscerà un indennizzo da concordarsi fra le parti.

Le parti concorderanno un indennizzo per i danni che eventualmente derivassero da esigenze di lavoro

al vestiario dell'impiegato al quale non sia normalmente fornito l'indumento di lavoro, purchè venga dimostrato che è stata usata la necessaria cautela da parte dell'impiegato stesso.

Art. 29.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio o con impiego di sostanze nocive, dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi e difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Le aziende cureranno altresì che le condizioni ambientali e di prestazione d'opera nelle lavorazioni nocive in questione siano e si mantengano compatibili con le esigenze di tutela fisica dei lavoratori interessati.

Art. 30.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

In relazione alle vigenti disposizioni di legge (R. D. 29 giugno 1939, artt. 23, 24 e 25) l'impiegato che durante un rapporto di impiego fa invenzioni ha l'incondizionato diritto di esserne riconosciuto l'autore e pertanto ha diritto al nome che resta inalienabile di sua spettanza.

In relazione sempre alle richiamate disposizioni di legge ha inoltre diritto ad uno dei seguenti trattamenti:

a) se l'impiegato è stato assunto con speciale incarico di ricerche e di studi per la soluzione di problemi tecnici interessanti l'azienda, tali mansioni dovranno risultare da atto scritto ed i diritti derivanti dalle invenzioni a cui l'impiegato pervenga spettano al datore di lavoro. L'impiegato avrà però diritto o ad una retribuzione preventivamente fissata in corrispondenza della sua predetta attività inventiva, retribuzione che in tal caso dovrà essere menzionata nel patto scritto, o in difetto, come prevede la legge, ad equi premi in relazione alla importanza delle singole invenzioni. Per la determinazione di detti premi valgono sempre le norme di legge;

b) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato rientrano nel campo dell'attività dell'azienda da cui esso dipende, ma non negli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro, i diritti derivanti dalle invenzioni sono di spettanza dell'impiegato, ferma la facoltà del datore di lavoro di esercitare il diritto di prelazione per l'uso esclusivo o non esclusivo o per l'acquisto della privativa, previo compenso all'inventore da determinarsi e corrispondersi nei modi e nei termini previsti dalla legge;

c) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato sono estranee tanto agli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro quanto al campo di attività della azienda dalla quale l'impiegato dipende, i diritti delle invenzioni stesse sono di libera disponibilità dell'inventore e quando questi abbia notificato al proprio datore di lavoro l'invenzione a cui è pervenuto, e quegli abbia dichiarato di non aver alcun interesse all'invenzione stessa, potrà disporne liberamente anche nei riguardi di terzi, senza per questo venir meno ai dovere di non trattare affari in concorrenza con la azienda.

Il patto di rinuncia ai diritti di scoperte e di invenzioni di cui al presente articolo è di pieno diritto nullo.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli. In particolare:

a) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse della azienda e della produzione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare l'eventuale regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante la affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura dei locali, mobili, oggetti, macchinario e strumenti e quant'altro a lui affidato.

Art. 32.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze dal lavoro devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo il caso di giustificato impedimento.

All'impiegato che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

All'impiegato che dimostra di dover espletare incarichi sindacali fuori dell'ambito dell'azienda sarà, previa intesa fra le parti, accordato il permesso di assentarsi per il tempo strettamente necessario e tenute presenti le esigenze aziendali.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% dello stipendio di fatto per ogni scadenza mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Ove intervenga tale risoluzione, l'intero importo potrà essere trattenuto sulla liquidazione.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI A CARICO DELL'IMPIEGATO

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità coi seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore a due ore di stipendio;
d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 3 giorni;
e) trasferimento ove sia possibile;
f) licenziamento senza preavviso ma con la sola indennità di cui all'art. 39;
g) licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità.

Non sarà consentita l'applicazione di provvedimenti di più elevata misura, escluso quanto sotto le lettere *f)* e *g)*, in caso di recidiva, qualora la mancanza dello impiegato non sia stata precedentemente punita col consono provvedimento disciplinare o almeno contestata all'interessato.

La sospensione ed il trasferimento si possono applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguate sanzioni nel disposto delle lettere *a) b) c)*.

Il licenziamento senza preavviso ma con indennità di cui alla lettera *f)* potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di atti la cui gravità morale od economica richieda l'applicazione della maggiore sanzione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'impiegato conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 36.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio o l'intermedio avranno diritto al trattamento che come tale sarebbe loro spettato in caso di licenziamento, e si considereranno assunti ex novo nella nuova qualifica, per la quale verrà loro riconosciuta, agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia, una maggiore anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni cinque di anzianità con la qualifica di operaio e rispettivamente ad un anno per ogni dieci di anzianità con la qualifica di intermedio.

Il lavoratore ha altresì diritto a conservare la retribuzione complessivamente percepita per la precedente qualifica, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella derivantegli dall'applicazione della qualifica impiegatizia.

Art. 37.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il rapporto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

	Mesi di preavviso secondo la categoria		
Anzianità di servizio:	III	II	I
fino a 5 anni	1	1 ½	2
da 5 a 10 anni	1 ½	2	3
oltre 10 anni	2	3	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo di biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini e contratti individuali anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità di cui all'art. 39 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento (15/30).

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà all'impiegato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Art. 38.

INDENNITÀ PER MANCATO PREAVVISO

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al precedente articolo

deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 34, lettera *g*), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, (15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità di servizio) oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 4 della parte generale;

c) per le anzianità successive al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione annua di fatto in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità dovranno essere considerati, in relazione all'art. 2121 del Codice civile, lo stipendio mensile di fatto e l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto, la indennità di mensa a termini dell'articolo 11 della parte generale, la tredicesima mensilità, le provvigioni, le interessenze, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'equivalente del vitto e dell'alloggio contrattualmente dovuti, nonchè tutti gli altri compensi aventi carattere continuativo ed ammontare determinato.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati alla media dell'ultimo triennio, e se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, alla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si computeranno sulla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili in base a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'impiegato la indennità di cui all'art. 30 nelle aliquote percentuali seguenti:

100% agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 (All. n. 1); ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso la azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

50% a dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

L'indennità predetta sarà liquidata secondo le disposizioni del decreto luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708 con una indennità convenzionale di anni dieci nel caso che il defunto ne avesse una inferiore.

Art. 42.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto

di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale lo impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 43.

INSCINDIBILITÀ E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 3 della parte generale, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato con riferimento a quanto disposto negli articoli precedenti in materia di preavviso, di indennità di anzianità, e di conservazione degli usi e delle consuetudini.

Art. 44.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

TABELLE DELLE PAGHE ORARIE

MAGLIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
UOMINI									
OPERAI QUALIFICATI DI 1ª CATEGORIA:									
Garzatori su macchine tipo Gessner o similari	160,45	157,60	156,15	156,40	151,35	152,55	161,05	154,50	153,40
MANOVALI COMUNI	143,45	140,25	139,00	139,00	134,80	136,15	144,85	138,25	137,15
DONNE									
SPECIALIZZATE:									
Maestre	145,10	142.10	140.90	141.75	136.95	138.15	146,40	140,15	139,15
OPERAIE QUALIFICATE DI 1ª CATEGORIA:									
Rettilinee a mano: per lavorazione di articoli pregiati tipo angora e affini o con macchine jacquard a mano: otto serrature; doppia caduta; intarsio; links – addette alle macchine rimagliatrici a piatto o rettilinee – ricamatrici su macchine Cornely o simili	133,20	130,55	129,35	130.00	125,65	126,75	131,55	128,40	127,60
Tessitrici su macchine circolari, tubolari, rettilinee, a catena e raschel, ecc. – Orditrici – Infilatrici – Addette alla fabbricazione di indumenti interamente fatti a mano e comunque senza impiego di macchine – Addette alla fabbricazione di pizzi a mano – Addette anche con macchine Overlock ad arricciature od all'inserimento nell'indumento di applicazioni a scopo ornamentale, di pizzi, ricami, esclusa la passamaneria – Tagliatrici dell'indumento da tessuto – Rammendatrici – Addette alla ripassatura e controllo del lavoro finito – Rammagliatrici – Stiratrici a mano e addette alle presse a mano o addette a macchine a vapore tipo Prosperity, Offman o similari – Garzatrici su macchine tipo Gessner o similari – Calandratrici – Addette alla piccatura o montatura – Addette con macchine Overlock o tagliacuce alla confezione di indumenti che portino inserite applicazioni a scopo ornamentale, pizzi o ricami, esclusa la passamaneria, restando confermata l'assegnazione alla stessa categoria anche quando le stesse operaie, adibite alle lavorazioni di cui sopra, confezionino i medesimi indumenti senza le inserzioni sopra specificate – Confezionatrici o rifinitrici di indumenti con prevalente lavorazione a mano.	131,80	129,10	127,95	128,55	124,20	125,35	133,05	126,95	126,15
OPERAIE QUALIFICATE DI 2ª CATEGORIA:									
Tagliatrici di accessori e di indumenti già foggiati, nonchè di tessuti tubolari senza cuciture laterali – Ripassatrici nelle fasi intermedie di lavorazione – Addette alla stiratura con macchine automatiche – Addette alla dipanatura da matasse e relativo avvolgimento – Garzatrici a mano o a motore con non più di due cilindri – Confezionatrici – Ribobinatrici – Stracannatrici – Roccatrici e spolatrici.	129,10	126,25	125,15	125,95	121,35	122,55	130,40	124,40	123,50
OPERAIE COMUNI:									
Addette al ricupero filato a mano ed a macchina – Attaccabottoni a mano e lavori diversi – Rifinitrici (Tagliafili, piccoli punti e simili) – Addette ai lavori normali diversi di magazzino esclusa la scelta ed il controllo	122,80	120,05	119,00	119,75	115,40	116,55	124,00	118,30	117,40
MANOVALI COMUNI:	120,30	117,65	116,60	117,35	113,10	114,20	121,50	115,95	115,05

CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

Zona III		Zona IV	Zona V	Zona VI	Zona VII		Zona VIII		Zona IX		Zona X	Zona XI	Zona XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
149,00	156,35	147,10	143,25	142,60	138,45	139,20	135,90	140,15	130,65	131,75	126,20	122,55	117,70
132,25	139,95	130,60	126,75	125,95	121,90	122,55	119,55	124,15	114,55	116,05	110,20	106,50	101,25
134,65	141,90	133,00	129,40	128,65	124,85	125,50	123,40	127,05	117,95	119,40	113,85	111,85	106,70
123,35	130,00	121,50	118,20	117,80	114,35	114,85	111,60	116,20	106,75	108,95	103,55	100,50	96,35
122,05	128,60	120,20	116,70	116,50	112,90	113,50	110,20	114,75	105,35	107,55	102,10	99,10	94,90
119,05	126,00	117,55	114,10	113,35	109,75	110,35	107,65	111,80	103,15	104,45	99,20	95,85	91,15
113,20	119,80	111,80	108,50	107,80	104,35	104,90	102,35	106,25	98,05	99,35	94,30	91,15	86,65
110,95	117,40	109,55	106,30	105,65	102,25	102,85	100,25	104,15	96,05	97,35	92,45	89,30	84,90

CALZIFICI

QUALIFICHE	Zona 0			Zona I	Zona II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
UOMINI									
Specializzati:									
Telaristi cotton di qualunque finezza	187,20	184,65	182,90	182,50	177,55	178,55	187,10	180,45	179,40
Operai qualificati di 1ª categoria:									
Montapettini telai - Montapettini tallonicre - Addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard - Addetti alle macchine circolari con pettine o a doppio cilindro	160,45	157,60	156,15	156,40	151,35	152,55	161,05	154,50	153,40
Operai qualificati di 2ª categoria:									
Addetti alle operazioni della camera di fissaggio - Addetti alle macchine circolari	158,50	155,60	154,05	154,55	149,75	150,85	159,45	152,85	151,80
Manovali comuni:	143,45	140,25	139,00	139,90	134,80	136,15	144,65	138,25	137,15
DONNE									
Specializzate:									
Maestre	145,10	142,10	140,90	141,75	136,95	138,15	146,40	140,15	139,15
Telariste cotton	143,05	140,05	138,85	139,70	134,90	136,15	144,35	138,10	136,05
Addette alle rettilinee a mano finezza 16 ed oltre	135,55	132,60	131,35	132,25	127,45	128,65	136,90	130,65	129,65
Operaie qualificate di 1ª categoria:									
Addette alle macchine rettilinee a motore - Addette alla scelta in tinto - Addette alle circolari con pettine o doppio cilindro - Addette ai telai rettilinei da elastici e jacquard - Addette alle rettilinee fin. 10, 12, 14 - Montapettini telai - Montapettini talloniere - Addette alle talloniere automatiche - Cucitrici calze nailon da donna a telaio - Stiratrici a gambale calze donna - Addette al carico e scarico forme di fissaggio calze nailon donna - Rammendatrici fin. 20 ed oltre - Rimagliatrici.	131,80	129,10	127,95	128,55	124,20	125,35	133,05	126,95	126,15
Operaie qualificate di 2ª categoria:									
Rammendatrici fino a finezza 18 compresa - Stiratrici calze uomo e bambino - Cucitrici calze telaio donna - Addette al carico e scarico forme di fissaggio calze nailon per uomo e bambino	129,55	126,65	125,55	126,35	121,75	123,00	130,80	124,80	123,90
Addette alle circolari senza pettine - Incannaggio e stracannaggio - Addette alle circolari per elastici - Orlatrici e finta cucitura - Addette al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione - Pressatrici a mano - Addette alle rettilinee a mano sino a finezza 9 compresa - Cucitrici a macchina	129,10	126,25	125,15	125,95	121,35	122,55	130,40	124,40	123,50
Operaie comuni:									
Puntatrici - Scatolatrici - Etichettatrici - Stampatrici - Piegatrici - Imbustatrici - Accoppiatrici addette alle operazioni di accoppiamento di calze già scelte e ripartite per colore, taglia e qualità - Addette ai lavori normali diversi di magazzino, esclusa la scelta ed il controllo - Pressatrici a macchina .	122,80	120,05	119,00	119,75	115,40	116,55	124,00	118,30	117,40
Comuni Manovali	120,30	117,65	116,60	117,35	113,10	114,20	121,50	115,95	115,05

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
175,45	182,45	173,25	169,50	168,95	164,60	165,40	161,95	165,95	150,40	157,10	151,90	148,20	143,85
149,00	156,35	147,10	143,25	142,60	138,45	139,20	135,90	140,15	130,65	131,75	126,20	122,55	117,70
147,55	154,80	145,55	141,75	141,15	136,85	137,55	134,35	138,70	129,15	130,25	124,70	121,05	116,15
132,25	139,95	130,60	126,75	125,95	121,90	122,55	119,55	124,15	114,55	116,05	110,20	106,50	101,25
134,65	141,90	133,00	129,40	128,65	124,85	125,50	123,40	127,05	117,95	119,40	112,85	111,85	103,70
132,60	139,85	130,95	127,40	126,60	122,85	123,45	121,35	125,05	115,90	117,35	111,85	109,80	101,65
125,15	132,40	123,50	119,90	119,15	115,35	115,95	113,85	117,55	108,45	109,90	104,35	102,30	97,20
122,05	128,60	120,20	116,70	116,50	112,90	113,50	110,20	114,75	105,35	107,55	102,10	99,10	91,90
119,45	126,40	117,95	114,50	113,75	110,15	110,75	108,05	112,20	103,55	104,85	99,60	96,30	91,55
119,05	126,00	117,55	114,10	113,35	109,75	110,35	107,65	111,80	103,15	104,45	99,20	95,85	91,15
113,20	119,80	111,80	108,50	107,80	104,35	104,90	102,35	106,25	98,05	99,35	94,30	91,15	86,65
110,95	117,40	109,55	106,30	105,65	102,25	102,85	100,25	104,15	96,05	97,35	92,45	89,30	84,90

MAGLIFICI - CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
TINTORIA									
OPERAI SPECIALIZZATI:									
Colorista (che tingono a campione filati o manufatti e che passano indifferentemente dall'uno all'altro colore e dall'una alla altra fibra)	178,50	175,95	174,25	173,80	168,90	169,90	178,40	171,80	170,70
OPERAI COMUNI:									
Addetti alle barche di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari, salvo che non svolgano mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione nel qual caso si considerano operai qualificati di 2ª categoria	151,70	148,65	147,25	147,95	143,00	144,20	152,85	146,25	145,15
MANOVALI	143,45	140,25	139,00	139,90	134,80	136,15	144,85	138,25	137,15
OPERAI AUSILIARI									
FUOCHISTI:									
Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di secondo grado generale o particolare	187,50	185,15	183,20	182,90	178,35	179,35	187,80	181,10	180,05
Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di terzo grado generale o particolare	181,15	178,80	176,90	176,60	172,10	173,05	181,45	174,85	173,75
AUSILIARI SPECIALIZZATI:									
Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio - A titolo esemplificativo:									
Attrezzisti, tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampo, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, sellai confezionatori di cinghie e manicotti, conduttori di forni di cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere	187,40	185,05	183,10	182,80	178,35	179,30	187,75	181,10	180,05
AUSILIARI QUALIFICATI:									
Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo:									
Tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, sellai, verniciatori, muratori, ferraioli, addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni, turbinisti idraulici quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc.	168,85	165,95	164,50	164,85	159,00	161,05	169,65	163,05	162,00
AIUTANTI DEGLI AUSILIARI:									
Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non eccezionali, di aiuto agli ausiliari, qualificati e o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificativo:									
Aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.	153,00	150,00	148,65	149,30	144,30	145,55	154,20	147,60	146,55
ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA									
UOMINI:									
Autisti, infermieri patentati, motoscafisti, guardiani notturni	164,25	161,40	159,90	160,30	155,45	156,65	165,20	158,65	157,55
Portinai e guardiani diurni	161,20	158,30	156,85	157,25	152,40	153,60	162,15	155,55	154,50
Altre mansioni	153,30	150,30	148,95	149,65	144,60	145,90	154,55	147,90	146,85
DONNE:									
Infermiere patentate	140,15	137,45	136,30	136,90	132,50	133,65	141,50	135,35	134,50
Altre mansioni	124,20	121,45	120,35	121,15	116,75	117,85	125,45	119,70	118,80

Zona III		Zona IV	Zona V	Zona VI	Zona VII		Zona VIII		Zona IX		Zona X	Zona XI	Zona XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna. Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
166,80	173,75	164,60	160,80	160,25	155,90	156,75	153,25	157,30	147,70	148,45	143,20	130,55	135,15
140,60	148,05	138,80	134,95	134,25	130,10	130,85	127,65	132,15	122,55	123,85	118,15	114,45	109,40
132,25	139,95	130,60	126,75	125,95	121,90	122,55	119,55	124,15	114,55	116,05	110,20	106,50	101,25
176,90	183,60	174,75	170,75	170,30	165,85	166,80	163,30	167,00	157,65	158,10	153,10	149,45	145,30
170,55	177,35	168,40	164,55	164,05	159,60	160,50	157,05	160,70	151,40	151,85	146,85	143,15	139,05
176,85	183,60	174,75	170,80	170,30	165,85	166,80	163,30	167,00	157,65	158,10	153,10	149,45	145,30
157,65	164,95	155,75	151,90	151,25	147,05	147,85	144,55	148,80	139,30	140,35	134,85	131,20	126,35
141,90	149,40	140,15	136,30	135,55	131,45	132,15	129,00	133,50	123,90	125,15	119,45	115,80	110,75
153,25	160,60	151,45	147,55	146,90	142,70	143,50	140,15	144,45	134,90	136,05	130,50	126,85	122,00
150,20	157,55	148,30	144,50	143,85	139,65	140,40	137,10	141,40	131,85	132,95	127,40	123,80	118,95
142,25	149,75	140,50	136,65	135,95	131,80	132,50	129,35	133,85	124,25	125,55	119,80	116,15	111,10
130,25	136,95	128,45	125,10	124,55	120,95	121,80	118,50	123,10	113,65	115,85	110,45	107,40	103,25
114,55	121,20	113,05	109,75	109,05	105,55	106,15	103,55	107,50	99,20	100,45	95,40	92,35	87,70

APPRENDISTI

Nell'ambito di ciascun semestre di apprendistato previsto per le rispettive età e mansioni, la paga degli apprendisti viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite alla paga del prestatore d'opera di corrispondente età, categorie e sesso, non apprendista:

MAGLIFICI

— Garzatori, operaie qualificate di 1ª categoria con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 30 mesi):

	uomini	*donne*
1° semestre	68 %	80 %
2° »	70 %	84 %
3° »	74 %	86 %
4° »	80 %	88 %
5° »	90 %	90 %

— Garzatori, operaie qualificate di 1ª categoria con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni, operaie qualificate di 2ª categoria con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 24 mesi):

	uomini	*donne*
1° semestre	78 %	84 %
2° »	80 %	86 %
3° »	84 %	88 %
4° »	90 %	90 %

— Garzatori, operaie qualificate di 1ª categoria con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 18 mesi):

	uomini	*donne*
1° semestre	78 %	84 %
2° »	82 %	87 %
3° »	90 %	90 %

— Operaie qualificate di 2ª categoria con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 18 mesi):

1° semestre	86 %
2° »	90 %
3° »	92 %

— Operaie qualificate di 2ª categoria con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 12 mesi):

1° semestre	88 %
2° »	91 %

CALZIFICI

— Telaristi e telariste cotton con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 5 anni):

	uomini	*donne*		*uomini*	*donne*
1° semestre	58 %	76 %	6° semestre	76 %	86 %
2° »	60 %	78 %	7° »	82 %	87 %
3° »	64 %	80 %	8° »	86 %	88 %
4° »	68 %	82 %	9° »	88 %	89 %
5° »	74 %	84 %	10° »	90 %	90 %

— Telaristi e telariste cotton con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 4 anni):

	uomini	*donne*		*uomini*	*donne*
1° semestre	68 %	78 %	5° semestre	80 %	85 %
2° »	70 %	80 %	6° »	82 %	86 %
3° »	74 %	82 %	7° »	86 %	88 %
4° »	76 %	84 %	8° »	90 %	90 %

— Telaristi e telariste cotton con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 3 anni):

	uomini	*donne*		*uomini*	*donne*
1° semestre	72 %	76 %	4° semestre	80 %	84 %
2° »	76 %	78 %	5° »	84 %	88 %
3° »	78 %	80 %	6° »	90 %	90 %

— Montapettini telai, montapettini talloniere, addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard, addetti alle macchine circolari con pettine o a doppio cilindro, operaie qualificate di 1ª categoria, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 30 mesi):

	uomini	*donne*
1° semestre	68 %	80 %
2° »	70 %	84 %
3° »	74 %	86 %
4° »	80 %	88 %
5° »	90 %	90 %

— Montapettini telai, montapettini talloniere, addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard, addetti alle macchine circolari con pettine o a doppio cilindro, operaie qualificate di 1ª categoria, con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni, operaie qualificate di 2ª categoria con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 24 mesi):

	uomini	*donne*
1° semestre	78 %	84 %
2° »	80 %	86 %
3° »	84 %	88 %
4° »	90 %	90 %

— Montapettini telai, montapettini talloniere, addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard, addetti alle macchine circolari con pettine o a doppio cilindro, operaie qualificate di 1ª categoria con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 18 mesi):

	uomini	*donne*
1° semestre	78 %	84 %
2° »	82 %	87 %
3° »	90 %	90 %

— Operaie qualificate di 2ª categoria con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 18 mesi):

1° semestre	86 %
2° »	90 %
3° »	92 %

— Operaie qualificate di 2ª categoria con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 12 mesi):

1° semestre	88 %
2° »	91 %

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI CONTRATTUALI DEGLI INTERMEDI

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	53.100	47.000	40.400	38.300	37.250	34.500	45.700	39.600	34 750	32.950	29.400	27.400
Torino	51.950	45.900	39.500	37.450	36.450	33.750	44.700	38.750	34 000	32.250	28.750	26.800
Genova	51.500	45.500	39.150	37.100	36.150	33.400	44.250	38.400	33 700	31.950	28.500	26 500
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	51.250	45.300	38.950	36.950	35.950	33.250	44.050	38.250	33 550	31.800	28.350	26.400
Situazione extra: Varese	51.850	45.800	39.400	37.350	36.350	33.650	44.600	38.650	33 900	32.150	28.650	26.700
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	49.400	43.650	37.550	35.600	34.650	32.100	42.500	36.850	32 300	30.650	27.350	25.450
Situazioni extra. Crema	52.600	46.500	39.950	37.950	36.900	34.150	45.250	39.200	34 400	32.600	29.150	27.100
Sondrio	50.900	45 050	38 750	36.700	35 750	33.050	43.800	38.000	33 300	31.600	28.200	26 250
Trieste	49.750	44.000	37 800	35.900	34.900	32.300	42.800	37.100	32 550	30.850	27.550	25 650
Verbania	50.250	44.400	38.200	36.250	35.200	32.600	43.200	37.450	32 850	31.150	27.800	25.900
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	48.450	42.850	36.850	34.900	34.000	31.500	41.650	36.150	31 700	30.050	26.850	25.600
Situazione extra: Biella	51.850	45.800	39.400	37.350	36.350	33.700	44.600	38.650	33 900	32.150	28.650	26.700
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	47.550	42.000	36.150	34.250	33.300	30.850	40.900	35.450	31 050	29.500	26.300	24.450
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	46.100	40.800	35.050	33.250	32.350	29.950	39.650	34.400	30 150	28.600	25.550	23.750
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia Udine	45.650	40.400	34.700	32.900	32.050	29.650	39.250	34.100	29 850	28.300	25.300	23.550
ZONA VII:												
Ancona, *Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo*, Rovigo, Siena, Treviso	44.600	39.400	33.950	32.150	31.300	28.950	38.350	33.250	29 200	27.700	24.700	23.000
ZONA VIII												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	43.650	38.600	33.200	31.500	30.650	28.350	37.550	32.550	28 550	27.100	24.150	22.550
Situazione extra: Valdarno	45.150	39.900	34.350	32.600	31.700	29.350	38.850	33.700	29 550	28.050	25.050	23.300
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	42.700	37.700	32.000	30.350	29.550	27.350	36.700	31.850	27 550	26.100	23.300	21.700
Situazione extra Ascoli Piceno	43.000	38.050	32.250	30.550	29.750	27.550	36.950	32.050	27 750	26.300	23.500	21.850
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	41.400	36.600	30.900	29.350	28.550	26.400	35.600	30.850	26 600	25.250	22.550	21.000
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	40.200	35.500	29.850	28.300	27.550	25.500	34.550	29.950	25 700	24.350	21.750	20.250
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	33.050	33.650	28.250	26.800	26.050	24.150	32.700	28.350	24 800	23.050	20.600	19.150

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI - IMPIEGATI UOMINI

ZONE	1ª Categoria		2ª Cat. - 1° grado		2ª Cat. - 2° grado		3ª Categoria - 1° grado							3ª Categoria - 2° grado						
	1° grado	2° grado	Super. 21 anni	Inferiori 21 anni	Super. 21 anni	Inferiori 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiori 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiori 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	80.500	72.800	63.100	54.250	54.850	47.600	41.150	39.250	37.700	34.600	29.800	27.650	22.800	34.600	33.100	32.100	30.050	25.400	23.900	19.100
Torino	78.700	71.200	61.700	53.100	53.650	46.550	40.200	38.350	36.850	33.850	29.200	27.050	22.300	33.850	32.350	31.400	29.400	24.900	23.400	18.650
Genova	78.000	70.550	61.150	52.600	53.150	[illegible]	39.850	38.050	36.500	33.550	28.950	26.800	22.100	33.550	32.050	31.150	29.150	24.600	23.200	18.450
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	77.600	70.250	60.850	52.400	52.900	45.950	39.700	37.850	36.350	33.400	28.800	26.650	22.000	33.400	31.900	31.000	29.050	24.500	23.100	18.400
Situazione extra: Varese	78.500	71.000	61.600	52.950	53.550	46.450	40.100	38.300	36.750	33.800	29.100	27.000	22.250	33.800	32.250	31.350	29.350	24.800	23.350	18.650
ZONA II																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.800	67.650	58.700	50.450	51.000	41.250	38.250	36.500	35.050	32.200	27.750	25.700	21.200	32.200	30.750	29.850	27.950	23.650	22.250	17.750
Situazioni extra: Crema	79.650	72.100	62.450	53.750	54.300	47.100	40.700	38.850	37.350	34.250	29.550	27.350	22.550	34.250	32.750	31.800	29.750	25.200	23.700	18.900
Sondrio	77.100	69.800	60.500	52.050	52.600	45.650	39.450	37.650	36.150	33.200	28.600	26.500	21.850	33.200	31.700	30.750	28.850	24.350	22.950	18.250
Trieste	75.350	68.200	59.100	50.850	51.400	44.600	38.500	36.750	35.350	32.400	27.950	25.900	21.350	32.400	31.000	30.050	28.150	23.800	22.400	17.850
Verbania	76.100	68.850	59.700	51.350	51.900	45.000	38.900	37.150	35.650	32.750	28.200	26.150	21.550	32.750	31.300	30.350	28.400	24.050	22.650	18.050
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	73.350	66.400	57.600	49.550	50.050	43.450	37.550	35.800	34.400	31.600	27.200	25.250	20.850	31.600	30.150	29.300	27.450	23.200	21.850	17.400
Situazione extra: Biella	78.500	71.000	61.600	52.950	53.550	46.450	40.100	38.300	36.750	33.800	29.100	27.000	22.250	33.800	32.250	31.350	29.350	24.850	23.350	18.650
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.500	65.550	56.700	48.700	49.300	42.700	36.900	35.250	33.850	31.100	26.800	24.850	20.450	31.050	29.650	28.800	26.950	22.800	21.450	17.100
ZONA V																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.600	64.800	55.700	47.900	48.400	42.000	36.000	34.400	33.050	30.350	26.150	24.200	20.000	30.300	29.000	28.100	26.350	22.250	21.000	16.750
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	70.250	63.500	54.800	47.100	47.650	41.350	35.550	33.950	32.600	29.950	25.800	23.900	19.750	29.850	28.500	27.700	25.950	21.900	20.650	16.500
ZONA VII																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.800	63.100	54.150	46.600	47.050	40.850	34.800	33.300	31.950	29.350	25.300	23.450	19.350	29.300	27.950	27.150	25.450	21.500	20.250	16.100
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	68.300	61.800	53.000	45.650	46.100	40.000	34.100	32.550	31.300	28.700	24.750	22.950	18.050	28.650	27.400	26.550	24.900	21.050	19.800	15.800
Situazione extra: Valdarno	70.650	63.950	54.850	47.150	47.700	41.400	35.300	33.700	32.350	29.750	25.600	23.750	19.600	29.650	28.300	27.500	25.750	21.750	20.500	16.300
ZONA IX																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.850	59.600	51.050	43.950	44.400	38.500	32.600	31.150	29.900	27.500	23.650	21.950	18.100	27.450	26.200	25.450	23.850	20.150	19.000	15.150
Situazione extra: Ascoli Piceno	66.350	60.050	51.500	44.250	44.750	38.800	32.900	31.400	30.150	27.700	23.850	22.100	18.250	27.650	26.400	25.650	24.000	20.300	19.150	15.250
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	65.200	59.000	50.100	43.050	43.550	37.750	31.800	30.300	29.150	26.800	23.050	21.350	17.650	26.550	25.400	24.600	23.100	19.500	18.350	14.650
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.650	57.600	48.800	42.000	42.400	36.800	31.000	29.600	28.400	26.100	22.450	20.850	17.200	25.750	24.550	23.850	22.350	18.900	17.800	14.150
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.700	54.900	46.650	40.200	40.550	35.250	29.550	28.200	27.100	24.900	21.450	19.850	16.350	24.450	23.400	22.700	21.250	17.950	16.950	13.500

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI - IMPIEGATI DONNE

ZONE	1ª Categoria		2ª Cat. - 1° grado		2ª Cat. - 2° grado		3ª Categoria - 1° grado							3ª Categoria - 2° grado						
	1° grado	2° grado	Super. 21 anni	Inferiori 21 anni	Super. 21 anni	Inferiori 21 anni	Super. 21 anni	20 - 21 anni	19 - 20 anni	18 - 19 anni	17 - 18 anni	16 - 17 anni	Inferiori 16 anni	Super. 21 anni	20 - 21 anni	19 - 20 anni	18 - 19 anni	17 - 18 anni	16 - 17 anni	Inferiori 16 anni
ZONA 0																				
Milano	80.500	72.800	58.050	49.550	47.150	40.550	35.350	33.150	29.800	27.600	25.350	23.550	21.050	29.800	28.450	26.650	23.550	21.450	20.350	17.850
Torino	78.700	71.200	56.750	48.450	46.150	39.700	34.550	32.400	29.200	27.000	24.800	23.050	20.600	29.150	27.850	26.050	23.050	21.000	19.900	17.450
Genova	78.000	70.550	56.300	48.000	45.750	39.350	34.250	32.100	28.950	26.750	24.550	22.850	20.350	28.900	27.600	25.850	22.850	20.850	19.750	17.300
ZONA I																				
Como, Firenze, Roma	77.600	70.250	56.050	47.850	45.550	39.200	34.100	31.950	28.800	26.600	24.400	22.750	20.250	28.700	27.450	25.750	22.750	20.750	19.650	17.250
Situazione extra: Varese	78.500	71.000	56.600	48.300	46.000	39.600	34.450	32.300	29.100	26.900	24.750	23.000	20.500	29.100	27.750	26.000	23.000	20.950	19.850	17.400
ZONA II																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.800	67.650	53.950	46.050	43.850	37.750	32.900	30.850	27.750	25.650	23.550	21.900	19.550	27.700	26.450	24.800	21.900	19.950	18.950	16.600
Situazioni extra:																				
Crema	79.650	72.100	57.500	49.050	46.700	40.200	35.000	32.800	29.550	27.300	25.100	23.300	20.850	29.500	28.150	26.400	23.300	21.250	20.150	17.650
Sondrio	77.100	69.800	55.650	47.500	45.250	38.900	33.900	31.800	28.600	26.450	24.250	22.550	20.1[illegible]0	28.550	27.300	25.550	22.550	20.600	19.550	17.150
Trieste	75.350	68.200	54.400	46.400	44.200	38.000	33.150	31.050	27.950	25.850	23.750	22.050	19.700	27.900	26.650	25.000	22.050	20.100	19.100	16.750
Verbania	76.100	68.850	54.900	46.800	44.600	38.350	33.450	31.350	28.200	26.100	23.950	22.250	19.850	28.150	26.950	25.250	22.250	20.300	19.300	16.900
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	73.350	66.400	52.900	45.200	43.000	37.050	32.250	30.200	27.200	25.150	23.100	21.500	19.200	27.200	25.950	24.300	21.500	19.600	18.600	16.250
Situazione extra: Biella	78.500	71.000	56.650	48.300	46.050	39.600	34.500	32.300	29.100	26.950	24.750	23.000	20.500	29.100	27.750	26.000	23.000	20.950	19.850	17.400
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna Verona, Vicenza	72.500	65.550	52.100	44.450	42.350	36.400	31.750	29.750	26.800	24.800	22.750	21.150	18.900	26.750	25.500	23.900	21.100	19.250	18.250	16.000
ZONA V																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.600	64.800	51.150	43.700	41.600	35.800	30.950	29.050	26.150	24.150	22.200	20.650	13.400	26.100	24.950	23.350	20.650	18.850	17.850	15.650
ZONA VI																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	70.250	63.500	50.400	43.000	40.950	35.250	30.550	28.650	25.800	23.850	21.900	20.350	18.150	25.700	24.550	23.000	20.300	18.550	17.600	15.400
ZONA VII																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.800	63.100	49.850	42.500	40.500	34.800	29.950	28.100	25.300	23.400	21.450	19.950	17.800	25.200	24.050	22.550	19.900	18.150	17.250	15.100
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	68.300	61.800	48.750	41.650	39.650	34.100	29.350	27.500	24.750	22.900	21.050	19.550	17.450	24.700	23.550	22.050	19.500	17.800	16.900	14.800
Situazione extra: Valdarno	70.650	63.950	50.450	43.050	41.000	35.300	30.300	28.450	25.600	23.700	21.750	20.200	18.050	25.550	24.350	22.850	20.150	18.350	17.450	15.300
ZONA IX																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.850	59.600	47.000	40.050	38.200	32.800	28.050	26.300	23.650	21.900	20.100	18.700	16.700	23.600	22.550	21.150	18.700	17.050	16.150	14.150
Situazione extra: Ascoli Piceno	66.350	60.050	47.350	40.350	38.450	33.100	28.250	26.500	23.850	22.050	20.250	18.850	16.850	23.800	22.750	21.300	18.800	17.150	16.250	14.250
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	65.200	59.000	46.050	39.850	37.450	32.200	27.300	25.600	23.050	21.300	19.600	18.200	16.200	22.900	21.850	20.450	18.050	16.400	15.650	13.700
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.650	57.600	44.850	88.300	36.450	31.400	26.600	25.000	22.450	20.800	19.100	17.750	15.850	22.1[illegible]0	21.150	19.800	17.500	15.950	15.150	13.300
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.700	54.900	42.900	36.600	34.850	30.000	25.400	23.800	21.450	19.800	18.200	16.950	15.100	21.050	20.100	18.850	16.650	15.200	14.450	12.650

ALLEGATO

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER LE CONTROVERSIE RELATIVE ALLA ASSEGNAZIONE IN CATEGORIA O GRADO DEGLI IMPIEGATI, ALLA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA ED ALLA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA DI APPARTENENTE ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Art. 1. — Le controversie relative all'appartenenza del personale:

— alle diverse categorie o gradi impiegatizi,

— alla attribuzione della qualifica impiegatizia,

— alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie,

sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica provinciale disciplinata dalle norme che seguono.

Art. 2. — In ogni provincia interessata sarà costituita una Commissione tecnica paritetica. L'Associazione provinciale industriali ed il Sindacato provinciale dei lavoratori designeranno rispettivamente fino a 5 membri a far parte di detta Commissione notificandone i nominativi all'Ispettorato del lavoro che provvederà a designare un suo rappresentante per la presidenza della Commissione stessa.

Art. 3. — L'Associazione interessata a promuovere la vertenza dovrà notificare a mezzo raccomandata, alla Associazione contrapposta, nonchè all'Ispettorato del lavoro, l'istanza motivata, richiedendo in pari tempo a quest'ultimo di convocare la Commissione paritetica ed indicando preventivamente la persona o le persone designate a comporre la Commissione stessa. Uguale designazione sarà fatta dall'Associazione convenuta.

In caso di contestazione fra le parti sul numero dei membri che devono comporre la Commissione, deciderà l'Ispettorato del lavoro.

Art. 4. — L'Ispettorato del lavoro comunicherà la data di convocazione e la sede sia ai membri della Commissione, sia alle rispettive Associazioni, indicando il nominativo del funzionario designato a fungere da Presidente. La Commissione dovrà esperire un tentativo di amichevole componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri della Commissione e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Art. 5. — Riuscito vano il tentativo, la Commissione paritetica dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

La Commissione dovrà comunicare copia autentica del verbale alle Associazioni competenti, nonchè alle parti interessate nella controversia e da dette Associazioni rappresentate: e ciò a mezzo di lettera raccomandata.

Dopo tale notifica le parti potranno adire le vie giudiziarie.

Visto il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
11 settembre 1960, n. 1326.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche e affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° ottobre 1959, e relative tabelle, per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini, stipulato tra l'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche, Cartotecniche e Trasformatrici e la Federazione Italiana Lavoratori Carta e Stampa, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 76 del 2 maggio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° ottobre 1959 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, foglio n. 152. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 1° OTTOBRE 1959 PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE GRAFICHE ED AFFINI

L'anno 1959, addì 1° ottobre in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI, rappresentata dal Presidente dott. ing. *Fausto Staderini* e dal vice-presidente cav. *Carlo Emanele Bona*, con l'intervento dei sigg.: *Antonio Abete, Fausto Capriotti, Giulio Stucchi, Piero Vanzetti, Marcello Tosca, Giuseppe Cilenti, Renato Testori, Renzo Cesare Palumbo, Gian Alessandro De Angelis* e *Pierfranco Giuncaioli;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI, rappresentata dal Segretario Responsabile signor *Giovanni Valdarchi* e dai Segretari Nazionali signori *Francesco Arcese* e *Giorgio Paravetto*, con l'intervento dei sigg. *Margherita Barale, Angelo Caparrini, Domenico Caramello, Edoardo Coletta, Roberto Cinti, Marino Geranzani, Angelo Marcheselli, Virgilio Mazzoli* e *Pier Luigi Perotta;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LIBRO, rappresentata dal Segretario Responsabile sig. *Ruggero Malegori* e dal sig. *Carmelo Formica* della Segreteria Nazionale e con la partecipazione dei Delegati *Attilio Bertocchi, Giovanni Colombo, Gerardo Lops, Giovanni Marotta* e *Carlo Petrungaro;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA, rappresentata dal Segretario Responsabile sig. *Ruggero Ravenna* e dai vice-segretari Nazionali, sigg.: *Emanuele Federici* e *Alfredo Giampietro*, con l'intervento dei sigg.: *Rolando Lustri, Carlo Dal Vero, Enzo Trani, Giovanni Manetti* e *Bruno Lumachi;*

L'anno 1959, addì 1° ottobre in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI, rappresentata dal Presidente dott. ing. *Fausto Staderini* e dal vice-presidente cav. *Carlo Emanele Bona*, con l'intervento dei sigg.: *Antonio Abete, Fausto Capriotti, Giulio Stucchi, Piero Vanzetti, Marcello Tosca, Giuseppe Cilenti, Renato Testori, Renzo Cesare Palumbo, Gian Alessandro De Angelis* e *Pierfranco Giuncaioli;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CARTA E STAMPA rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Marino Tilli*, con l'intervento dei signori *Mario Ciaburro, Umberto Mattei, Adolfo Vincenzi*, assistiti dall'Onorevole *Francesco Bloise*, Segretario Generale Aggiunto della C.I.S.N.A.L. e dal sig. *Verledo Guidi*, Segretario Confederale;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini.

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 1.

VALIDITÀ E LIMITI DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra le aziende grafiche e i lavoratori dipendenti e si intende stipulato con l'impegno da parte delle Associazioni dei lavoratori contraenti a non concordare con altre associazioni di datori di lavoro condizioni, per la categoria, meno onerose di quelle previste dal presente contratto.

La inosservanza dell'impegno di cui sopra è giusta causa di decadenza del presente contratto.

Art. 2.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo ha validità dal 1° gennaio 1960 al 31 dicembre 1961. Sarà rinnovabile tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti stipulanti da comunicarsi alle altre tre mesi prima della scadenza con raccomandata con ricevuta di ritorno

Art. 3.

NOMENCLATURA

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione « Lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati intermedi e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato, di intermedio e di operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

stipendi e salario è il corrispettivo spettante all'impiegato, all'intermedio e all'operaio a norma delle tariffe contrattuali e per la indennità di contingenza di cui alla parte VII punti *A* e *B* del presente contratto;

retribuzione, è quanto complessivamente percepito dall'operaio, dall'intermedio e dall'impiegato per la sua prestazione lavorativa.

Art. 4.

COMMISSIONI INTERNE

Le funzioni delle commissioni interne sono determinate dagli appositi accordi interconfederali.

Art. 5.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 6.

DOCUMENTI

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1) libretto di lavoro;
2) tessera o libretto di assicurazione, in quanto ne sia in possesso;
3) stato di famiglia (per i capi famiglia);
4) carta di identità o documento equipollente;
5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Art. 7.

PROTI, CAPI REPARTO E CAPI OPERAIO

La regolamentazione relativa ai lavoratori qualificati « proto » viene stabilita dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati »; quella dei capo reparto, dall'art. 4 della Parte Terza « Categorie Intermedie » e dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati »; quella dei capi operai, dall'art. 11 della Parte Quinta « Norme Tecniche comuni a tutte le specializzazioni ».

Art. 8.

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO A INTERMEDIO O A IMPIEGATO E DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

A) *Passaggio da operaio a intermedio.*

Il passaggio da operaio a intermedio non risolve il rapporto di lavoro. Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla Parte Terza «Intermedi » che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda, la anzianità per il servizio prestato come operaio sarà considerata solo nella misura del 50 %. Il rapporto si considera inoltre come iniziato « ex-novo » con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli scatti di anzianità.

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata in base alle disposizioni tutte previste dalla Parte Seconda (operai), per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria, ed in base alle norme in vigore per gli intermedi per il periodo in cui il lavoratore ha assunto tale ultima qualifica.

La liquidazione dei due periodi però sarà riferita alla retribuzione percepita dal lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

B) *Passaggio da operaio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex-novo » con la nuova qualifica col riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un quarto dell'anzianità come operaio.

C) *Passaggio da intermedio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto, « ex novo », con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della precedente anzianità maturata presso l'azienda sia come operaio sia come intermedio;

agli effetti delle ferie e della malattia, dell'anzianità maturata come intermedio, ai sensi del comma A) del presente articolo.

Per quanto concerne in particolare gli scatti biennali di anzianità, di cui all'art. 14 della Parte Quarta — Impiegati — del presente Contratto, il rapporto si considera come non interrotto e gli scatti già maturati come intermedio, ai sensi della regolamentazione per tale categoria, vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi cui il lavoratore ha diritto come impiegato.

Art. 9.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le Aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino l'incolumità e la salubrità del lavoratore, l'igiene dell'ambiente, curandone la areazio-

ne, la pulizia, l'illuminazione, il riscaldamento, e ciò ai sensi di legge.

Per i lavoratori a contatto con sostanze grasse o coloranti la Direzione dovrà procurare per la pulizia delle mani detersivi idonei.

Le parti convengono sulla necessità di adottare provvedimenti atti ad eliminare le conseguenze delle lavorazioni nocive. All'uopo decidono di nominare una Commissione Paritetica Nazionale che, sentite le autorità competenti, studi il problema e proponga adeguate soluzioni.

Art. 10.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti confermano la necessità di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione professionale a favore dei giovani lavoratori della categoria che intendono qualificarsi e specializzarsi nelle lavorazioni caratteristiche del settore grafico.

A tal uopo i datori di lavoro si impegnano a costituire i fondi necessari per la creazione, l'incremento e il potenziamento delle attività relative mediante il versamento di un contributo nella misura dell'1 % delle retribuzioni.

Il contributo di cui sopra potrà essere modificato provincia per provincia, da parte delle Organizzazioni Territoriali competenti dei datori di lavoro e dei lavoratori, in armonia con le esigenze delle rispettive province.

Per il raggiungimento dei fini di cui sopra sono costituiti: l'E.N.I.P.G. — Ente Nazionale Istruzione Professionale Grafica — e Comitati Provinciali, le cui funzioni e rapporti verranno regolati da appositi statuto e regolamento.

Per l'attività dell'E.N.I.P.G. ciascuna provincia devolverà il 2 % dell'ammontare del contributo riscosso sulla base di quanto previsto dal 2° comma del presente articolo.

L'amministrazione dei fondi sarà di esclusiva competenza dei Comitati Provinciali ed i fondi stessi andranno a totale beneficio delle province dove hanno sede le aziende versanti.

Fanno parte di detti Organismi le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati al versamento del contributo di cui trattasi; le Organizzazioni stesse saranno rappresentate pariteticamente.

Eventuali altre Associazioni od enti interessati, comunque, al problema dell'istruzione professionale grafica, potranno far parte dell'E.N.I.P.G. come membri aggiunti con voto consultivo.

Sia l'E.N.I.P.G. che i Comitati Provinciali saranno presieduti da un membro di parte industriale il quale nelle votazioni avrà doppio voto.

I predetti Organismi saranno composti con un numero di membri non inferiore a 6 e non superiore a 14 secondo le decisioni che all'uopo saranno adottate dalle competenti Organizzazioni e cioè: dalle Associazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per quanto concerne la composizione dell'E.N.I.P.G. e dalle Organizzazioni Territoriali per quanto concerne i Comitati Provinciali. I Comitati stessi stabiliranno altresì, ciascuno per la propria competenza e nell'ambito delle norme statutarie e regolamentari dello E.N.I.P.G., le modalità di funzionamento e di riscossione del contributo di cui al 2° comma.

La rappresentanza delle Organizzazioni dei lavoratori dovrà essere designata in misura proporzionale alla rispettiva consistenza numerica.

Art. 11.

LICENZIAMENTI

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi e individuali valgono gli accordi interconfederali.

Art. 12.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 13.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda, tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Saranno invece demandate all'esclusivo esame delle Associazioni Nazionali le eventuali controversie collettive che dovessero sorgere per l'attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di produzione che modifichino sostanzialmente lo svolgimento tecnico-produttivo di una lavorazione, onde stabilirne le più opportune norme tecniche per il personale addetto alla lavorazione stessa.

Art. 14.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 15.

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

PARTE SECONDA

OPERAI

Art. 1.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario fiduciario dell'Azienda prima della assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro quando se ne presenti l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica allorquando l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni, o ad espletarne altre che ritenga incompatibili, per la maggior gravosità, con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Art. 2

ASSUNZIONE APPRENDISTI

Non possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di ambo i sessi che non abbiano compiuto il 14° anno di età e che non siano in possesso dei prescritti documenti di lavoro nonchè dei requisiti sanciti nella parte quinta del presente contratto, per ciascuna specializzazione.

Il libretto di lavoro fa fede per il tirocinio compiuto dall'apprendista presso altre ditte e per la specializzazione.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

Art 4

PERIODO DI PROVA

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risoluzione di rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale ha prestato la sua opera, semprechè non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti della anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a due settimane, salvo che per la 1ª categoria uomini per la quale la prova potrà protrarsi sino a tre settimane.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e di 48 settimanali.

Per le categorie degli addetti alla linotype, lynograf, intertype e tipograf l'orario normale è di 7 ore giornaliere e 42 settimanali.

Ai sensi dell'art. 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, l'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, l'orario normale non potrà in ogni caso, superare le 10 ore giornaliere. A tali lavoratori ove prestino un orario normale giornaliero di 9 e 10 ore sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale, 1/8 della indennità di contingenza per ciascuna delle ore prestate in più delle 8 giornaliere.

Ai sensi del R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657, modificato con D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760, i fattorini che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa non sono considerati lavoratori addetti a mansioni discontinue.

L'interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa tra le ore 12 e le 14, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

In conformità al disposto dell'art. 18, comma 2°, della legge 26 aprile 1934, n. 653 (per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), il riposo del personale femminile e minorile potrà essere ridotto a un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore ed a mezz'ora nel caso di lavoro a turni.

Qualora il lavoro si svolga senza l'interruzione per la refezione meridiana, la prestazione non potrà superare le 7 ore giornaliere.

In caso di effettuazione di più turni di lavoro, essi verranno così regolati ed il loro svolgimento dovrà essere predeterminato settimana per settimana:

1° turno, 8 ore giornaliere, con l'interruzione meridiana; 7 ore se continuative;

2° turno, 7 ore giornaliere;

3° turno, 6 ore giornaliere.

In ogni caso, ai turni di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione relativa ad 8 ore.

In caso di effettuazione di turni di lavoro degli addetti alla linotype, linograf, intertype e tipograf, essi verranno così regolati:

1° e 2° turno, 7 ore giornaliere (pagate per 7);

3° turno, 6 ore giornaliere (pagate per 7).

Qualora, nei casi, in precedenza indicati, di effettuazioni di più turni di lavoro, il 2° turno termini dopo le ore 23 e non oltre le ore 24, verrà corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione, limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.

Il lavoro normale su due turni giornalieri non può avere inizio prima delle ore 7 e terminare dopo le ore 24.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale giornaliero, di cui all'art. 5, salvo il prolungamento, concordato in sede aziendale, per il recupero delle ore lavorate in meno nella giornata di sabato.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre la decima ora.

Per il lavoro svolgentesi a turno, di cui all'art. 5, lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 7, salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'articolo precedente.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo per quello che termina il 3° turno, nonchè per quelle particolari mansioni, (guardiani, custodi e portieri), per le quali, ai sensi di legge è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per questi ultimi (guardiani, custodi e portieri), è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 15%.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario feriale: 30%;

lavoro notturno: 60%;

lavoro festivo: 60%.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

se diurno, 30%, con un minimo di 2 ore di retribuzione;

se notturno, 60%, con un minimo di 3 ore di retribuzione.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai soli effetti della determinazione del compenso per il lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascuna categoria e per ciascun turno.

Art. 7.

LAVORO A DOMICILIO

Fermo restando le norme di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 264, sulla tutela del lavoro a domicilio, le parti hanno concordato:

a) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con la osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;

b) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della retribuzione;

c) il compenso in sostituzione del preavviso e della indennità di anzianità verrà corrisposto nella misura del 6% della retribuzione;

d) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo deve comunque consentire all'operaio laborioso e di normale capacità lavorativa svolgentesi su otto ore giornaliere, un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente contratto per gli operai di categoria.

Art. 8.

INTERRUZIONE DI LAVORO - RECUPERI

In caso di interruzione temporanea di lavoro per causa di forza maggiore verificatasi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che la interruzione si verifichi prima dell'inizio del lavoro, all'operaio competerà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante il periodo di interruzione.

E' in facoltà dell'Azienda di fare recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal presente articolo.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche e, per i guardiani, custodi e portieri, i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, ai sensi dell'art. 9 del presente contratto;

b) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

c) le seguenti tredici festività:

Capodanno;

6 gennaio (Epifania);

19 marzo (S. Giuseppe);

Lunedì successivo alla Pasqua;

Ascensione;

Corpus Domini;

29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

15 agosto (Assunzione della B. M. V.);

1° novembre (Ognissanti);

8 dicembre (Immacolata Concezione);

25 dicembre (S. Natale);

26 dicembre (S. Stefano);

la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata.

Per le festività di cui ai punti b) e c) il trattamento sarà il seguente:

1° Se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

2° In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 60%.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1° al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro, per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendente dalla volontà del lavoratore, salvo, per quanto concerne le festività di cui al punto c) dei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti Mutualistici ed Infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri).

Art. 11.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

14 giorni lavorativi per anzianità di servizio dall'inizio del 4° anno al 10° compiuto;

16 giorni lavorativi per anzianità di servizio dall'inizio dell'11° anno al 19° compiuto;

18 giorni lavorativi per anzianità di servizio dall'inizio del 20° anno in poi.

Ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, la durata delle ferie per gli apprendisti non dovrà essere inferiore a 30 giorni per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni ed a giorni 20 per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

E' in facoltà della Direzione dell'azienda di commutare per ragioni tecniche ed organizzative in pura retribuzione i giorni di ferie eccedenti i 12, ad eccezione delle ferie per gli apprendisti, la cui durata, ai sensi dell'art. 18 del Regolamento per l'esecuzione della disciplina dell'apprendistato (D.P.R. 31 dicembre 1956, n. 1668) può essere per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista, frazionata in due periodi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni all'operaio che ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 12.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo alla assenza, salvo casi individuali di impossibilità. La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

In caso di mancato invio del certificato il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di fiducia.

Art. 13.

PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente alle esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio e le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai giovani apprendisti di ambo i sessi che documenteranno di frequentare con profitto scuole professionali, serali, saranno concessi permessi per frequentarle, senza operare nessuna trattenuta sulla retribuzione.

Ai lavoratori che sono Membri delle Commissioni Esecutive della Camera del Lavoro Provinciale o Comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali.

Per i Segretari Provinciali, Regionali o Nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmaturie del presente Contratto che ne facciano richiesta, il rapporto potrà essere sospeso sino ad un massimo di tre anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale, semprechè in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 14.

TRASFERTE

All'operaio in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi l'operaio ad incontrare tali spese.

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi con il compenso di 9 giornate di retribuzione, di cui 7 giorni quale anticipo per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le norme di cui all'accordo interconfederale vigente in materia.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente viene stabilita per ciascun anno, nella misura di duecento ore di retribuzione.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni operai dell'Industria.

Art. 17.

MALATTIA E INFORTUNIO

L'operaio assente dal lavoro per malattia o per infortunio ha diritto alla conservazione del posto senza interruzione della anzianità, per tutta la durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di:

8 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda fino a 15 anni;

10 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda superiore ai 15 anni.

Lo stesso trattamento, agli effetti della conservazione del posto, viene riservato all'operaio vittima di infortunio extra lavoro purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili all'operaio stesso.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.

Analogamente nel caso in cui, il perdurare della malattia o dell'infortunio oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, escluso il preavviso.

Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano inoltre le disposizioni di legge.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto però alla liquidazione, agli effetti dei vari istituti contrattuali, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza dei postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 18.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 3 mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante le 8 settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 19.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua qualifica e idoneità fisica.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella dallo stesso normalmente percepita sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della mansione superiore predetta.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni con retribuzione inferiore sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI TRADIZIONALMENTE MASCHILI

Alle donne che esplicano mansioni tradizionalmente svolte da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento, deve essere corrisposta la retribuzione spettante agli uomini della categoria.

Art. 21.

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE E DELLE INDENNITÀ

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

Qualora sia effettuata per periodo ultrasettimanale le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale, saranno rimborsate.

La corresponsione della paga e delle indennità spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

In conformità al D. L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti della anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Art. 23.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 27 o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino a 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso deve essere dato di regola per iscritto il giorno di paga o di corresponsione dell'acconto settimanale, in caso di pagamenti a periodo ultrasettimanale.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, salvo quanto previsto dall'art. 27, sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura:

a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 1° marzo 1931: giorni 2 di retribuzione per ogni anno di servizio compiuto;

b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° marzo 1931 al 30 aprile 1947:

1) giorni 2 di retribuzione per il primo anno compiuto;

2) giorni 3 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e fino al 7° compiuto;

3) giorni 4 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 7° compiuto;

c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 in poi:

1) giorni 6 di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni compiuti di anzianità;

2) giorni 9 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;

3) giorni 11 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;

4) giorni 14 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto.

Agli effetti dell'applicazione delle misure di indennità previste dal comma *c*) per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947 in poi, si terrà conto dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta le frazioni di anno verranno computate a bimestre intero.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base dell'orario contrattuale (8 ore giornaliere per tutte le categorie e 7 ore giornaliere per i linotipisti) e sarà liquidata per l'intera anzianità, comprendendo nella retribuzione anche la indennità di contingenza.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8% per rateo di gratifica natalizia.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

oltre i 2 e fino a 6 anni di anzianità: 50%;
oltre i 6 e fino ai 15 anni di anzianità: 75%;
oltre i 15 anni di anzianità: 100%.

Sono esclusi dal diritto di cui sopra in caso di dimissioni gli operai che non hanno superato i due anni di anzianità ininterrotta e, per gli apprendisti, due anni di anzianità ininterrotta dalla ultimazione del periodo di apprendistato.

Verrà corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e i 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'ultimo comma dell'art. 13.

Art. 24.

CESSAZIONE, TRAPASSO O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso previsto dall'art. 23 sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso o nella trasformazione di azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Per dar luogo al licenziamento collettivo, il trapasso o trasformazione d'azienda deve risultare da atto pubblico.

Art. 27.

DISCIPLINA DEL LAVORO

Per infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

rimprovero verbale o rimprovero scritto;
multa sino a tre ore di lavoro normale;
sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;
licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e la Commissione Interna.

Nelle sottoelencate mancanze all'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro, senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcooliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubriachezza; in tal caso inoltre l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o alla igiene.

Potranno essere licenziati senza preavviso, ma con indennità di anzianità operai colpevoli di:

m) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente comma *i*), salvo però il diritto della azienda di operare sull'indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

n) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

o) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

p) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

q) insubordinazione grave verso i superiori;

r) furto;

s) danneggiamento volontario e con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

t) risse nello stabilimento;

u) reati di cui alla lettera *p*) commessi nell'ambito aziendale;

v) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

PARTE TERZA

CATEGORIE INTERMEDIE
(GIÀ EQUIPARATE)

Art. 1.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per i seguenti istituti s'intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla Parte II (operai):

1) Visita medica (art. 1 limitatamente al 1° e 3° comma).
2) Ammissione al lavoro delle donne e dei minori.
3) Orario di lavoro.
4) Lavoro straordinario, notturno e festivo.
5) Riposo settimanale.
6) Assenze.
7) Permessi.
8) Trasferte.
9) Servizio militare.
10) Disciplina del lavoro.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'intermedio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore ad un mese. Tale periodo non è nè protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione.

In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e l'intermedio avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, l'intermedio si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso verrà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano, trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni, anche per il periodo di prova.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 20, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'intermedio fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

CATEGORIE

Gli intermedi (già equiparati) si suddividono in 1ª e 2ª categoria.

Appartengono alla 1ª categoria:

1) I lavoratori che, indipendentemente dalla loro diretta partecipazione alla lavorazione, siano stati investiti di particolari mansioni di fiducia e responsabilità normalmente non affidate agli operai, abbiano capacità tecniche superiori a quelle normali della massima categoria degli operai dello stesso reparto e guidino e controllino il lavoro di un congruo gruppo di operai.

Tali lavoratori, agli effetti del presente contratto, sono considerati capireparto.

A titolo di chiarimento si considera che la qualifica di cui sopra spetti a coloro i quali nel proprio reparto abbiano un minimo di dipendenti come appresso:

reparto	compositori a mano	8	dipendenti
»	compositori a macchina	4	»
»	impressori	9	»
»	stereogalvanisti	4	»
»	trasportatori litografi	5	»
»	macchinisti litografi	8	»
»	preparazione ed incisione in rotocalco	5	»
»	macchinisti in rotocalco	8	»
»	fotoincisori di aziende grafiche	5	»
»	legatoria	10	»
»	fototipisti	5	»
»	incisori di musica	5	»

L'entità dei reparti sopra indicati s'intende riferita ad uno solo degli eventuali turni in atto presso gli stabilimenti. Nelle cifre indicate non è compreso il capo-reparto.

Agli effetti economici, dovrà essere assicurato ai capi-reparto anzidetti uno stipendio mensile non inferiore al 15 % in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, percepito dall'operaio di 1ª categoria del reparto stesso.

2) I revisori, per i quali non si verifichino le condizioni di cui all'art. 4 della Parte Quarta (impiegati) del presente contratto.

3) I cartellonisti e cromisti che eseguano riproduzioni di bozzetti a colori con matita grassa o penna.

4) I fotolitografi, ai quali siano normalmente affidate lavorazioni che implichino mansioni di collaborazione artistica o di particolare difficoltà e responsabilità (ad es.: riproduzioni di quadri artistici ad oltre quattro colori, riproduzioni dal vero, ed altri lavori di particolare rilievo).

Agli intermedi, di cui agli anzidetti punti 3), 4), dovrà essere assicurato, agli effetti economici, uno stipendio mensile non inferiore al 5 % in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, dello operaio « finito » (incisori, disegnatori, cromisti litografi).

In caso di mancato riconoscimento della qualifica di intermedio il lavoratore può ricorrere al giudizio della Commissione di cui all'art. 4, Parte Quinta delle Norme Comuni a tutte le specializzazioni.

Appartengono alla 2ª categoria:

I correttori che sono adibiti con continuità alla correzione, a fronte di un originale, di tutti gli errori di composizione e alla verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa (spaziatura, capoverso, corsivo, virgolato, ecc.).

Agli effetti economici, sarà corrisposto al correttore con qualifica di intermedio di 2ª categoria uno stipendio mensile non inferiore al 5 % in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, del compositore a mano di 1ª categoria.

Chiarimento a verbale.

Tutte le percentuali di maggiorazione previste dal presente articolo sono assorbite sino a conguaglio, dagli eventuali superminimi in atto.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'intermedio in relazione ad esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico e non sia incompatibile con la sua qualifica.

All'intermedio che sia destinato, per incarico della Direzione o di chi per essa, a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di dette mansioni l'intermedio sarà senz'altro passato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Art. 6.

COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 180.

Art. 7.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata del lavoro di cui all'art. 5 della Parte II (operai) disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Fino a quando permarrà il contributo a favore della Cassa Integrazione Guadagni ed il relativo trattamento di integrazione, le aziende ottempereranno agli obblighi di cui sopra, integrando il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta, fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

b) le seguenti tredici festività:

Capodanno;
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
Lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione della B. M. Vergine);
1° Novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Santo Natale);
26 dicembre (S. Stefano);

La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dal lavoratore avente diritto alla qualifica di intermedio e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'intermedio il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione mensile stessa.

Art. 9.

FERIE

L'intermedio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

15 giorni di calendario per anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

20 giorni di calendario per anzianità di servizio dall'inizio del 4° anno al 15° compiuto;

25 giorni di calendario per anzianità di servizio dall'inizio del 16° anno al 20° compiuto;

30 giorni di calendario per anzianità di servizio dall'inizio del 21° anno in poi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in *giorni festivi*: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, l'intermedio non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

La qualifica di intermedio (ex-equiparato) — agli effetti del presente articolo — decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio sarà concesso all'intermedio un permesso di 12 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta da parte della azienda integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale e, comunque, in casi eccezionali, il saldo dovrà avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'intermedio, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti previsti dalla presente regolamentazione, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

All'intermedio per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già concesso o da concedere, una maggiorazione del 5 % per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni.

Tale aliquota è calcolata sul minimo tabellare di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, in vigore al 31 maggio 1952, per gli scatti maturati fino a tale data, mentre per quelli maturati dopo tale data l'aliquota del 5 % sarà applicata sui minimi tabellari di paga mensile aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle « Norme transitorie » di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di paga in atto alle singole scadenze mensili, mentre, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Per i lavoratori che prima del 1° gennaio 1945 svolgevano presso la stessa azienda le medesime mansioni che hanno dato loro titolo per l'assegnazione alla qualifica intermedia, si terrà conto, ai soli fini degli scatti di anzianità, del periodo di servizio prestato con le anzidette mansioni, successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo. Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'intermedio ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

In ogni caso però, la migliore condizione determinata o da determinarsi per l'intermedio con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione, sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti nella nuova categoria di assegnazione.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi interconfederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato:

	uomini	*donne*
intermedio di 1ª categoria	370	325
intermedio di 2ª categoria	320	280

b) Con decorrenza 1° giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	uomini	*donne*
intermedio di 1ª categoria	15	13
intermedio di 2ª categoria	13	11

c) Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di paga mensile conglobato.

d) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952, che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi, dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 13.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della paga mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza da computarsi mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere) si fa riferimento all'art. 15) della Parte IV (impiegati).

Art. 14.

TRASFERIMENTI

L'intermedio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'intermedio che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli intermedi attualmente in servizio, nei quali casi l'intermedio che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'intermedio che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per il trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli oggetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previo opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità « una tantum » nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile all'intermedio celibe senza conviventi a carico, e nella misura di metà della retribuzione globale mensile, oltre a 1/30° della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'intermedio con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'intermedio debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere normalmente comunicato all'intermedio per iscritto con il preavviso di un mese.

All'intermedio che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 15.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'intermedio svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, un'indennità per gli intermedi che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'intermedio che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 17.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia l'intermedio non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità, per un periodo massimo di sei mesi per anzianità ininterrotta di servizio con la qualifica di intermedio fino a 4 anni, di otto mesi oltre i 4 anni, di dieci mesi oltre i 10 anni, percependo nel primo caso l'intera retribuzione per i primi due mesi e metà di essa per gli altri quattro; la intera retribuzione per i primi tre mesi e metà per i successivi cinque mesi nel secondo caso; la intera retribuzione per i primi 4 mesi e metà per i successivi 6 mesi nel terzo caso.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dall'intermedio da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dal medico di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopraindicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'intermedio quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, l'intermedio non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta dell'intermedio con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 20. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Il trattamento avanti stabilito cesserà, qualora l'intermedio con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 18 mesi consecutivi, il limite massimo rispettivamente previsto nei diversi casi contemplati.

La qualifica di intermedio (ex-equiparato) agli effetti del presente articolo, decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Art. 18.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le intermedie hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dall'intermedia nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al 2° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni

contemplate per detto trattamento all'art. 17 del presente Contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatorio dal lavoro, di cui al 2° comma del presente articolo, deve essere computato nell'anzianità di servizio nonchè ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 19.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli intermedi che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

mesi 1 e mezzo per i lavoratori di 1ª categoria intermedi

mesi 1 per i lavoratori di 2ª categoria intermedi

b) per gli intermedi che hanno superato i 5 anni di servizio e fino ai 10 anni compiuti:

mesi 2 per gli intermedi di 1ª categoria intermedi

mesi 1 e mezzo per i lavoratori di 2ª categoria intermedi

c) per gli intermedi che hanno superato i 10 anni di servizio:

mesi 2 e mezzo per i lavoratori di 1ª categoria intermedi

mesi 2 per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

La qualifica di intermedio (ex-equiparato) agli effetti del presente articolo, decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta, è considerata utile agli effetti del presente articolo nella misura del 50 %.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'azianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennità per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca della nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 27 della Parte II (operai), al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio ed in ogni caso, non prima del 1° gennaio 1945, un'indennità di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi.

Per il lavoratore già in servizio presso l'azienda in qualità di operaio, prima della assegnazione alla qualifica di intermedio, la liquidazione della indennità in caso di licenziamento verrà conteggiata per dodicesimi, anche se non ha compiuto un anno con la qualifica di intermedio.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'intermedio che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'articolo precedente:

fino a 5 anni di anzianità: 50 %

oltre ai 5 anni e fino ai 10 anni: 75 %

oltre ai 10 anni di anzianità: 100 %.

Verrà corrisposta l'intera indennità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'ultimo comma dell'art. 13 della Parte II (operai).

Per quel che riguarda l'anzianità relativa al periodo antecedente alla data di assegnazione della qualifica di intermedio o di ex-equiparato, si applicano le norme dell'articolo 25 della Parte II (operai), per quanto si riferisce alle aliquote delle indennità e le norme dell'art. 8, lettera *A*) della Parte I « Norme Generali », per quanto si riferisce al computo dell'indennità stessa.

Art. 22.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

S'intendono integralmente richiamate le norme previste dall'art. 6) (per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al V comma) e dall'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) dell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Italia Settentrionale e rispettivamente dell'art. 31, I comma, e dell'art. 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Sud.

Parte quarta

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dell'impiegato dovrà essere effettuata con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4;

3) il trattamento economico;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Art. 2

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri 2 mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabili consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Non sono ammesse altre protrazioni nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Nel caso che il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1ª o la 2ª quindicina del mese stesso.

Alla scadenza del periodo di prova, l'impiegato si intenderà confermato in servizio ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova: superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 26, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, fatta eccezione di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a 3 mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

A tutti gli effetti del presente Contratto di lavoro gli impiegati si suddividono in amministrativi e tecnici e sono classificati nelle seguenti categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni esplicate:

1ª *Categoria - Amministrativi e tecnici.*

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

A) *Amministrativi*:

a) il capo contabile preposto ai servizi della contabilità generale dell'azienda e delle eventuali filiali di questa;

b) il capo del personale;

c) il capo ufficio contenzioso che tratta, con carattere di responsabilità diretta, con gli enti amministrativi, giudiziari, finanziari e commerciali le pratiche inerenti a pagamenti, concordati, tasse, imposte, canoni, ecc. e svolge tutte le procedure per il recupero dei crediti;

d) l'incaricato alla stipula dei contratti di compra-vendita con procura e con mandato *ad negotia* tale da impegnare la Ditta.

B) *Tecnici*:

il proto, cioè il lavoratore che ha la responsabilità diretta del reparto composizione, funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità sull'intero ciclo produttivo della lavorazione per tutti i reparti della tipografia e dirige un complesso tipografico che comprenda, nel turno controllato dal lavoratore medesimo, oltre al reparto da lui personalmente diretto, almeno altri due reparti, i cui capi siano classificati nella 1ª categoria intermedi, ai sensi dell'art. 4 della Parte Terza del presente Contratto.

2ª *Categoria - Amministrativi e tecnici.*

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati che svolgono mansioni di concetto.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

A) *Amministrativi*:

a) il contabile che redige e svolge a mano o a macchina la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili;

b) il cassiere;

c) l'impiegato addetto agli uffici meccanografici che imposta la contabilità;

d) l'economo;

e) l'addetto all'ufficio mano d'opera e personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli istituti ed enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;

f) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;

g) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;

h) lo steno-dattilografo in lingua estera;

i) laureati, trascorsi 6 mesi dall'assunzione.

B) *Tecnici*:

a) il proto, cioè il lavoratore che ha la responsabilità diretta del reparto composizione, funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità sull'intero ciclo produttivo della lavorazione per tutti i reparti della tipografia e dirige un complesso industriale che, nel turno controllato dal lavoratore medesimo, non comprenda, con esclusione del reparto da lui personalmente diretto, almeno due reparti, i cui capi siano classificati nella 1ª categoria intermedi, ai sensi dell'articolo 4 della Parte Terza del presente Contratto.

Agli effetti economici, sarà corrisposta al proto impiegato di 2ª categoria una maggiorazione del 4 % sullo stipendio mensile dell'impiegato di 2ª categoria;

b) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;

c) il progettista di impaginazione;

d) il disegnatore litografo e l'incisore che, oltre alla riproduzione di disegni, eseguono lavori di ideazione o di progettazione.

Agli effetti economici, dovrà essere assicurato al disegnatore litografo e all'incisore impiegati di 2ª categoria uno stipendio mensile non inferiore all'8 % in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, dell'operaio « finito » (incisori, disegnatori, cromisti litografi);

e) il capo reparto avente mansioni di concetto che siano di rilievo e che richiedano particolare competenza professionale con facoltà d'iniziativa nei limiti dei propri compiti secondo le indicazioni di massima dei superiori.

Agli effetti economici, dovrà essere assicurato al capo reparto di cui sopra uno stipendio mensile non inferiore al 15 % in più rispetto al minimo di paga tabellare, ragguagliato a mese, percepito dall'operaio di più alta qualifica del proprio reparto.

3ª *Categoria - Amministrativi e tecnici.*

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati con mansioni d'ordine suddivisi nei gruppi A) e B).

Appartengono al gruppo B) gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

A titolo esemplificativo rientrano nel

Gruppo A):

a) l'aiuto contabile e comptometrista;

b) il magazziniere che ha l'intera responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico;

c) il fatturista;

d) lo steno-dattilografo;

e) l'archivista;

f) il commesso di cassa ed esattore.

Gruppo B):

a) il dattilografo;

b) il protocollista.

Esemplificazione delle categorie degli impiegati tecnici che prestano servizio esclusivamente ai reparti fondita delle aziende grafiche ed alle fonderie di caratteri.

Le qualifiche agli impiegati tecnici sono attribuite in ragione delle mansioni svolte in appresso specificate:

1ª *Categoria*:

Capi tecnici che abbiano alle dipendenze uno, o più capi reparto.

Capi tecnici di reparti autonomi con mansioni direttive e responsabilità del ciclo completo di lavorazione.

2ª *Categoria*:

Impiegati tecnici con mansioni di concetto o di consulenza tecnica.

Capi reparto con mansioni tecniche e disciplinari.

3ª *Categoria*:

Impiegati tecnici ordinari con mansioni di operatori (sistemazione macchine, controllo lavorazioni, ecc.).

Art. 5.

MUTAMENTI DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni nelle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per gli impiegati amministrativi la durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Per gli impiegati tecnici la durata dell'orario normale di lavoro è di 48 ore settimanali o quella minore prevista per il lavoro a turno.

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 180 (centottanta).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario ed il lavoro notturno e festivo, di cui all'art. 6, salvo giustificati motivi di impedimenti.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali valgono le norme stabilite dall'art. 5 degli operai.

E' lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 9.

Per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario diurno: 30 %;
lavoro festivo: 60 %;
lavoro notturno non in turni avvicendati: 60 %.

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte con elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo di categoria.

Art. 8.

SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di cui all'art. 6, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Il riposo settimanale cadrà in domenica, salvo le eccezioni di legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

b) le seguenti tredici festività:

Capodanno;
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
Lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione della B. M. V.);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Santo Natale);
26 dicembre (S. Stefano);

La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 fino a 10 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda. All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni Esecutive della Camera del Lavoro provinciale o comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui l'impiegato appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, che ne facciano richiesta, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di tre anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e sempreché, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già concesso o da concedere, una maggiorazione del 5 % per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni.

Tale aliquota è calcolata sul minimo tabellare di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, in vigore al 31 maggio 1952, per gli scatti maturati fino a tale data, mentre per quelli maturati dopo tale data l'aliquota del 5 % sarà applicata sui minimi tabellari di stipendio mensile, aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle « Norme transitorie » di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, mentre per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione col 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

In ogni caso però, la migliore condizione determinata o da determinarsi per l'impiegato con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione, sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti di anzianità nella nuova categoria di assegnazione.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi confederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato:

			uomini	*donne*
impiegato di 1ª categoria			450	450
» » 2ª	»		375	330
» » 3ª	»	A)	325	285
» » 3ª	»	B)	300	265

b) Con decorrenza 1° giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

			uomini	*donne*
impiegato di 1ª categoria			18	18
» » 2ª	»		15	13
» » 3ª	»	A)	13	11
» » 3ª	»	B)	12	11

c) Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di stipendio conglobato.

d) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952, che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 in poi (data di inizio della nuova contingenza), dovranno essere calcolati anche sullo importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni i pagamenti, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

INDENNITÀ DI CASSA

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 5 % dello stipendio (minimo tabellare e contingenza) della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 17.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 18.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiori alla 1ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria *una tantum* nella misura di 1/3 della retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 20.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni territoriali locali potranno stabilire un'indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in un'altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intera retribuzione per 2 mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi;

2) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione della intera retribuzione per 3 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi;

3) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione della intera retribuzione per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 26.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al 2° comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 22 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma del presente articolo deve essere computato nella anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre il diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata e richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere servizio; non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 per gli impiegati di 3ª categoria.

B) Per gli impiegati che hanno superatò i 5 anni di servizio e non i 10:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Per la liquidazione della indennità, nel caso di preavviso non lavorato, si terrà conto dell'eventuale variazione dell'indennità di contingenza che dovesse intervenire durante l'intero periodo di preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, salvo i casi previsti dall'art. 31, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non ha compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalle indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 26:

100 %: agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità matrimonio, infortunio, trasferimento e per incarichi sindacali, di cui al quinto comma dell'art. 11; ai dimissionari che abbiano compiuto i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda:

80 %: ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 %: ai dimissionari che non abbiano compiuto i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 28.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del precedente contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessazione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo, non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione delle indennità di anzianità e di iniziare « ex-novo » un altro rapporto di lavoro.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni o campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

PARTE QUINTA

NORME TECNICHE OPERAI

NORME TECNICHE COMUNI A TUTTE LE SPECIALIZZAZIONI

Premessa.

Le parti affermano il concorde proposito di voler elevare le qualità tecniche e morali dei lavoratori ed il principio che il raggiungimento della massima categoria deve corrispondere al reale merito ed al grado di capacità ed operosità dei lavoratori stessi.

Al fine del miglioramento qualitativo della maestranza:

a) sarà diritto e dovere del datore di lavoro di accuratamente e severamente selezionare gli apprendisti durante il periodo del loro tirocinio, evitando di adibire l'apprendista a mansioni di fatica o diverse da quelle in cui si compie l'apprendistato;

b) sarà cura del datore di lavoro di tenere nella dovuta efficienza gli impianti, il macchinario ed il materiale, la qual cosa rappresenta anche il miglior potenziamento qualitativo e quantitativo della produzione.

Art. 1.

CATEGORIE

Salvo quanto diversamente previsto per alcune specializzazioni, le categorie dei lavoratori poligrafici sono le seguenti:

Categorie maschili:

apprendisti;
operai di 3ª categoria;
operai di 2ª categoria;
operai di 1ª categoria;
mettifoglio;
operai complementari;
operai ausiliari;
addetti ai servizi di magazzino;
operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia;
capi operaio;
capi reparto;
proti.

Categorie femminili:

apprendiste;
operaie di 3ª categoria;
operaie di 2ª categoria;
operaie di 1ª categoria;
mettifoglio;
levafoglio;
operaie addette ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Art. 2.

APPRENDISTI

La durata dell'apprendistato è fissata nelle Norme Tecniche speciali di ciascuna categoria.

Tuttavia l'apprendista che abbia effettuato almeno due anni di addestramento in aziende del settore nello ambito della specializzazione potrà chiedere di essere sottoposto ad una prova di esame teorico-pratico per il passaggio anticipato in 3ª categoria.

La prova di esame avverrà sulla base dei programmi elaborati dall'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica e presso scuole o sedi indicate dallo Ente stesso.

Inoltre agli apprendisti licenziati dalle scuole professionali di specializzazione tecnica, sarà accordata non solo la precedenza nell'assunzione, ma i periodi di tirocinio saranno ridotti di due terzi del periodo trascorso nelle suddette scuole tecniche di specializzazione.

Durante il periodo di tirocinio l'apprendista ha diritto ad aumenti di paga a mezzo scatti semestrali nella misura di cui alle tabelle salariali.

E' fatto obbligo alle aziende di assumere almeno un apprendista ogni 10 operai addetti ad ogni singola specializzazione.

Art. 3.

OPERAI DI 3ª CATEGORIA

Terminato il periodo di apprendistato di cui all'articolo precedente l'apprendista diverrà operaio di 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 4.

OPERAI DI 2ª CATEGORIA

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

In caso di mancato riconoscimento di tale idoneità l'operaio avrà il diritto di ricorrere ad una commissione tecnica la quale fisserà i criteri della prova cui sottoporre l'operaio reclamante e determinerà le caratteristiche dell'eventuale capolavoro da compiere.

Per l'attuazione di quanto previsto nel presente articolo in ogni provincia verrà costituita una commissione tecnica. Di essa faranno parte due membri rispettivamente nominati dall'Associazione locale degli Industriali Grafici e dalle locali Organizzazioni dei lavoratori di categoria ed un terzo membro, che fungerà da Presidente, scelto di comune accordo dagli altri due.

Al termine della permanenza nella seconda categoria, pure essendo accertata l'idoneità, le eventuali controversie sul passaggio alla 1ª categoria saranno prese in esame dalle competenti Organizzazioni sindacali, qualora non si raggiunga l'accordo con la Commissione interna.

A titolo indicativo la mancanza della macchina eventualmente necessaria per l'espletamento delle mansioni di 1ª categoria, può essere motivo di impossibilità di passaggio.

Per tutti i riconosciuti casi d'impossibilità di passaggio alla 1ª categoria, l'operaio che non intenda prestare ulteriormente la propria opera con la retribuzione della 2ª categoria, avrà diritto alla intera indennità di anzianità come nel caso di licenziamento.

Art. 5.

OPERAI DI 1ª CATEGORIA

E' considerato operaio di 1ª categoria colui il quale avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, viene riconosciuto idoneo alla esecuzione di tutti i lavori che gli vengono affidati. Migliori e più precise definizioni sono inserite nelle Norme Tecniche Speciali.

Art. 6.

METTIFOGLIO

L'impiego di tale personale, sia maschile che femminile, è meglio precisato nelle Norme Tecniche Particolari delle singole specializzazioni.

Alla donna mettifoglio dovrà essere concesso un periodo di riposo di 15 minuti, mediante il cambio, dopo 2 ore di lavoro continuativo.

Art. 7.

OPERAI COMPLEMENTARI

Sono operai complementari i meccanici, gli elettricisti, i falegnami, i verniciatori, i conduttori patentati di caldaie a vapore, ecc., i quali, a seconda delle mansioni e del grado di responsabilità, si distinguono in specializzati e qualificati.

Art. 8.

OPERAI AUSILIARI

Sono classificati in specializzati e comuni.

Sono specializzati gli operai che compiono lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione. A titolo esemplificativo rientrano nella categoria degli ausiliari specializzati: i lisciatori di pietra, i granitori di zinco per litografia, i fornisti per latta, i fonditori di lastre di piombo per incisioni, gli addetti alla fondita dei rulli, gli addetti alle caldaie di stereotipia, gli addetti alla manutenzione dei motori, gli addetti alla pulitura delle macchine per la composizione meccanica e rifondita del materiale relativo, gli ausiliari addetti ai reparti di lisciatura, pulitura e galvanizzazione dei cilindri e lastre di rame per rotocalco.

Ove esista un reparto speciale di marginatori, gli addetti ai trasporti delle forme devono ritenersi ausiliari specializzati.

Sono ausiliari comuni gli operai addetti ai lavori di manovalanza comune e di pulizia.

Chiarimento a verbale

Ai soli effetti retributivi, i lisciapietre, i granitori di zinco per litografia e i fonditori di lastre di piombo per incisioni sono equiparati ai « complementari qualificati ».

Art. 9.

ADDETTI AI SERVIZI DI MAGAZZINO

Sono addetti ai servizi di magazzino coloro che svolgono nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: speditori, etichettatori, ecc.).

Art. 10.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Sono così ripartiti:

Uomini:

Gruppo *A*): autisti, motoscafisti, infermieri o infermiere patentati e motocarristi;

Gruppo *B*) addetti ad altre mansioni (custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini).

Donne:

Gruppo *C*): infermiere.

Gruppo *D*): addette ad altre mansioni.

Maggiorazioni.

Al fattorino conduttore di mezzi motorizzati leggeri sarà corrisposta una maggiorazione del 12% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art. 11.

CAPI OPERAI

I lavoratori pur consuetudinariamente chiamati capi reparto, per i quali non si verifichino le condizioni di cui all'art. 4 della Parte Terza del presente contratto relativa alle « *Categorie intermedie* », e dall'art. 1 della Parte Quarta « Impiegati » saranno considerati capi operai ed avranno diritto ad una maggiorazione del 9% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della prima categoria della propria specializzazione.

Inoltre, i capi operai che nel proprio reparto controllano dipendenti con mansioni per le quali sono corrisposte particolari maggiorazioni, previste dalle Norme Tecniche di categoria, avranno diritto ad una ulteriore maggiorazione pari al 50% di quella massima praticata nel reparto.

Tale maggiorazione suppletiva sarà invece corrisposta per intero nel caso che il capo operaio esplichi direttamente le mansioni per le quali è prevista la maggiorazione.

Art. 12.

CAPI REPARTO - PROTI

La regolamentazione relativa ai capi reparto è stabilita dall'art. 4 della Parte Terza « Categorie Intermedie » e dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati ».

Quella relativa ai lavoratori qualificati « proto » è stabilita dall'art. 4 della Parte Quarta « Impiegati ».

Art. 13.

MAGGIORAZIONI

Le percentuali di maggiorazione previste dalle Norme Tecniche Speciali delle singole specializzazioni s'intendono applicabili sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) delle singole categorie e sono assorbite, sino a conguaglio, dagli eventuali superminimi già in atto.

Art. 14.

PERSONALE ADIBITO ALLA LAVORAZIONE DI CARTE VALORI

In quelle aziende o reparti ove si stampano carte valori dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) agli operai addetti alla preparazione, alla stampa e all'allestimento delle carte valori, limitatamente ai soli periodi di effettiva lavorazione (salvo migliori condizioni in atto concordate direttamente in sede aziendale).

Tale maggiorazione non è cumulabile con altre date allo stesso titolo.

Art. 15.

PERSONALE ADDETTO ALLA BRONZATURA

Il personale adibito alla bronzatura deve essere munito a cura della ditta di indumenti adatti (tute e cuffie). Dovrà avere quotidianamente la normale razione di latte; se è impossibile la somministrazione di latte fresco si dovrà supplire con latte condensato o in polvere.

Verrà inoltre corrisposta la maggiorazione del 15% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) per tutto il periodo della lavorazione stessa.

La maggiorazione non è dovuta dove esistano macchine bronzatrici completamente chiuse.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I COMPOSITORI A MANO

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista compositore a mano deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte seconda (operai). Esso deve aver frequentato con esito soddisfacente la scuola di avviamento professionale oppure la scuola media inferiore, s'intende laddove tali scuole esistano.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni quattro.

Il numero degli apprendisti non potrà essere superiore ad un apprendista ogni 5 operai o frazione di 5.

Art. 2.

COMPOSITORE DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

COMPOSITORE DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella seconda categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

COMPOSITORE DI 1ª CATEGORIA

E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, è in grado di eseguire a regola d'arte qualunque lavoro che gli venga affidato assumendone la responsabilità.

Art. 5.

MAGGIORAZIONI

Ai compositori di 1ª categoria che normalmente sono adibiti alla composizione in caratteri non latini sarà corrisposta una maggiorazione nella misura dell'8 per cento sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Ai compositori di 1ª categoria che compongono normalmente lingue estere o formule algebriche sarà corrisposta una maggiorazione del 5 per cento sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Al compositore di 1ª categoria addetto con carattere di continuità alla macchina Ludlow sarà corrisposta una maggiorazione del 5 per cento sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA COMPOSIZIONE MECCANICA

Art. 1.

LINOTIPISTA

E' l'operaio che oltre a conoscere sufficientemente il funzionamento della macchina ed essere in grado di eliminare i normali incidenti di macchina, esegue a regola d'arte tutti i lavori che gli vengono richiesti.

Saranno ammessi alle macchine linotype in qualità di allievi gli operai compositori di 1ª categoria nonchè quelli che abbiano superato il primo anno di appartenenza alla 2ª categoria e i provenienti da una scuola professionale riconosciuta. Nell'ammissione degli allievi sarà data, nei limite del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

Gli allievi alla linotype saranno riconosciuti operai di categoria quando, compiuto un periodo di apprendistato di 16 settimane, dimostrino di avere acquistato la conoscenza del funzionamento della macchina e la capacità di eliminare i normali incidenti di cui al primo comma e sappiano dare una produzione minima corretta di 5000 lettere orarie con originali correnti o manoscritti ben chiari in lingua italiana.

Dopo un ulteriore periodo di perfezionamento della durata di mesi sei, l'operaio dovrà dare una produzione minima corretta, con originali come sopra specificati, di lettere 5500 orarie.

Per il computo della produzione verrà adottato il metodo dela ripetizione dell'alfabeto fino al completamento della riga. Quando sulla riga vi siano meno di 40 lettere il computo si effettuerà sulla base di 40 e per errori debbono intendersi solo quelli tipografici. Nel computo della produzione dovrà tenersi conto del tempo occorrente per il cambiamento di caratteri, di giustezza e per eventuali interruzioni per cause di forza maggiore.

Durante il periodo di apprendistato, all'apprendista verrà corrisposta la paga della categoria di provenienza.

L'allievo che ultimato il periodo di apprendistato, a giudizio dell'industriale, viene riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per la categoria linotipisti.

Qualora alla pulizia non provveda altro personale, al linotipista del primo turno verrà concesso un periodo di almeno 30 minuti per la pulizia della macchina.

In caso di sospensioni strettamente connesse alla specializzazione (quali interruzioni di un lavoro, mancanza di originale, guasti di macchina, ecc.) il personale adibito alla linotype potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Alla linotype non è ammesso personale femminile.

Art. 2.

TASTIERISTA MONOTIPISTA

E' l'operaio che oltre a conoscere sufficientemente il funzionamento della macchina e ad essere in grado di eliminare i normali incidenti di tastiera, esegue a regola d'arte tutti i lavori che gli vengono richiesti.

Saranno ammessi alla tastiera in qualità di allievi gli operai compositori di 1ª categoria o che abbiano superato il primo anno di appartenenza alla 2ª categoria nonchè i fonditori monotipisti provenienti dai compositori a mano e i provenienti da una scuola professionale riconosciuta dall'E.N.I.P.G. Nell'ammissione degli allievi sarà data, nel limite del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

Gli allievi tastieristi saranno riconosciuti operai di categoria quando, compiuto un periodo di apprendistato di sei mesi, dimostrino di avere acquistato la conoscenza del funzionamento della macchina e la capacità di eliminare i normali incidenti di tastiera e diano una produzione minima corretta di 6000 lettere orarie con originali correnti o manoscritti ben chiari in lingua italiana.

Dopo un ulteriore periodo di perfezionamento della durata di mesi sei, l'operaio dovrà dare una produzione minima corretta di 7000 lettere orarie con originali correnti in lingua italiana e materiale adeguato.

Per il computo della produzione si terrà conto del numero delle unità, contenute nella riga diviso per 8. Quando nella riga vi siano meno di 40 lettere il computo si effettuerà sulla base di 40. Per errori si intendono solo quelli tipografici. Nel computo della produzione dovrà tenersi conto del tempo occorrente per il cambiamento dei caratteri, della giustezza, per la pulizia e per interruzioni per cause di forza maggiore.

Durante il periodo di apprendistato all'apprendista verrà corrisposta la paga della categoria di provenienza.

L'allievo che al termine del periodo di apprendistato, a giudizio dell'industriale, viene riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per il tastierista.

In caso di sospensioni strettamente connesse alla specializzazione (quali interruzioni di un lavoro, mancanza di originale, guasti di macchina, ecc.), il personale adibito alla tastiera potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Il personale femminile addetto alla tastiera monotype, per quelle località ove è tuttora impiegato, verrà classificato nelle seguenti categorie:

1ª — Per quelle lavoratrici tastieriste monotypiste che oltre a conoscere sufficientemente il funzionamento della macchina e ad essere in grado di eliminare i normali incidenti di tastiera, eseguono a regola d'arte tutti i lavori che vengono a loro richiesti, con produzione minima corretta, di 7000 lettere orarie, verrà corrisposta la paga oraria del tastierista uomo.

2ª — Per quelle lavoratrici che danno la stessa produzione minima di 7000 lettere orarie, giustificano esattamente, compongono qualunque originale leggibile e lavori speciali di tabelle, ma non sono in grado di eliminare i normali incidenti di tastiera, verrà corrisposta la paga oraria del compositore a mano di 1ª categoria.

3ª — Per quelle tastieriste che non raggiungono le 7000 lettere di produzione oraria, giustificano esattamente, compongono qualunque originale leggibile, qualunque tabella, verrà corrisposta la paga oraria del compositore a mano di seconda categoria.

Art. 3.

FONDITORE MONOTIPISTA

E' l'operaio che, oltre a conoscere il funzionamento di tutte le parti che compongono la macchina ed essere in grado di eliminare i normali incidenti di macchina, esegue accuratamente tutti i lavori che gli vengono richiesti.

Sono ammessi alla fonditrice in qualità di allievi gli operai compositori che abbiano superato i 4 anni di apprendistato e i 19 anni di età, ed i provenienti da una scuola professionale riconosciuta purchè abbiano l'età suddetta.

Alla fonditrice potranno essere adibiti, in qualità di allievi, i fonditori di carattere provenienti dalle fonderie.

Nell'ammissione degli allievi sarà data, nei limiti del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

L'allievo che dopo i quattro anni di apprendistato di composizione a mano venga ammesso alla fonditrice, percepirà per il primo anno la paga della 3ª categoria dei compositori a mano, per gli ulteriori 18 mesi la paga di compositore di 2ª categoria, dopo di che sarà riconosciuto operaio di 1ª categoria quando dimostri di avere acquistato la competenza di cui al comma primo del presente articolo e sappia dare una produzione minima di 7500 lettere orarie per i corpi dal 6 al 10 compreso, e di lettere 6000 orarie per i corpi 11 e 12, sempre che il materiale corrisponda alle esigenze del lavoro.

Per il computo della produzione si procederà come stabilito per la tastiera. Quando nella riga vi siano meno di 40 lettere il conto si farà sulla base di 40. Nel computo si terrà conto delle righe false. Nel computo della produzione dovrà tenersi altresì conto del tempo occorrente per il cambiamento della forma, del carattere e per eventuali interruzioni per cause di forza maggiore.

L'allievo che al termine del periodo di apprendistato, a giudizio dell'industriale, viene riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per il fonditore.

In caso di sospensione di lavoro strettamente connesso alla specializzazione (quale interruzione di un lavoro, guasti di macchina, ecc.), il personale adibito alla fonditrice potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Qualora alla pulizia non provveda altro personale, al fonditore del primo turno verrà concesso il tempo necessario per la pulizia e l'oliatura della macchina.

Ogni operatore o allievo non potrà attendere a più di una macchina.

E' ammesso un allievo fino a quattro operai: successivamente è ammesso un allievo ogni cinque operai o frazioni di cinque.

Art. 4.

MAGGIORAZIONI

Ai linotipisti e ai tastieristi di monotype che eseguono normalmente la composizione in caratteri non latini o in lingue estere sarà corrisposta una maggiorazione del 5% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI IMPRESSORI

Art. 1.

APPRENDISTATO

Per essere ammessi negli stabilimenti grafici in qualità di impressori, i giovani debbono, oltre ai requisiti di cui all'art. 2, Parte Seconda, aver frequentato, con esito soddisfacente, la scuola di avviamento professionale preferibilmente tipografica, ove tale scuola esista.

L'apprendista dopo il periodo di due anni dovrà essere idoneo a mettere il foglio alle macchine piane e platine.

La durata complessiva dell'apprendistato è fissata in anni quattro.

Non è ammesso più di un apprendista per ogni quattro operai di categoria o frazione.

Art. 2.

IMPRESSORE DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

IMPRESSORE DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

IMPRESSORE DI 1ª CATEGORIA

E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, è in grado di stampare a regola d'arte su qualunque tipo di macchina qualsiasi lavoro che gli venga affidato, assumendone la responsabilità.

All'operaio di 1ª categoria che viene adibito prevalentemente a mansioni o lavori che richiedono particolari competenze tecniche, sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art. 5.

PREAVVIAMENTO

L'impressore che ha la responsabilità del preavviamento dovrà essere di 1ª categoria.

Macchine piane

Art. 6.

ORGANICI

Ad ogni macchina in funzione sarà adibito un impressore.

Nelle aziende dove esistono macchine di piccolo formato è concesso un raggruppamento di 3 macchine alle quali verranno adibiti un impressore di 1ª categoria e gli altri di categoria inferiore.

Alle macchine senza mettifoglio automatico di formato superiore a cm. 64 x 88 saranno adibiti un impressore ed una mettifoglio od apprendista.

Alle macchine a giro continuo di formato cm. 80 x 120 ed oltre, saranno adibiti un impressore di 1ª categoria ed un apprendista che abbia superato il secondo anno di apprendistato.

Art. 7.

MAGGIORAZIONI

Agli impressori di 1ª categoria che sono adibiti alle macchine con luce di cm. 90 x 130 ed oltre sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Agli impressori addetti alla stampa di etichette in rilievo a più colori sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della propria categoria di assegnazione.

Agli impressori addetti alle macchine bicolori sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della propria categoria di assegnazione.

Agli impressori addetti alla smaltorilievografia a colori ed agli impressori addetti alla numerazione multipla con responsabilità di lettura o che stampino, sempre con responsabilità di lettura, forme tipografiche con almeno 48 numeratori, sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art. 8.

METTIFOGLIO DONNE

Le donne mettifoglio non potranno essere adibite al lavoro di avviamento.

Il loro apprendistato ha la durata di tre anni.

Macchine rotative tipografiche per lavori diversi e periodici

Art. 9.

CARATTERISTICHE DEL PERSONALE

Alle macchine rotative non sono ammessi apprendisti.

A dette macchine debbono essere adibiti soltanto operai impressori.

Art. 10.

ORGANICI

Il personale da adibire alle sottoelencate macchine rotative di tipo comune con piegatrice a pieno funzionamento, è il seguente:

a) rotativa doppia a quattro o più colori con copertina e cucitrice, di grande formato, da 24 a 32 pagine:
1 macchinista
1 vicemacchinista
3 primi aiutanti
2 secondi aiutanti
1 terzo aiutante

b) rotativa semplice a quattro o più colori con copertina e cucitrice ed impastatrice, di 24 pagine di qualunque formato:
1 macchinista
2 primi aiutanti
1 secondo aiutante
1 terzo aiutante

c) rotativa semplice a quattro colori di 16 pagine:
1 macchinista
1 primo aiutante
1 secondo aiutante
1 terzo aiutante

d) rotativa doppia bicolore
1 macchinista
1 aiutante di 1ª categoria
2 aiutanti di 2ª categoria

e) rotativa semplice a due colori:
1 macchinista
1 primo aiutante
1 secondo aiutante

f) rotativa doppia in nero per 16 lastre:
1 macchinista
1 primo aiutante
1 secondo aiutante

g) rotativa semplice in nero per 8 lastre:
1 macchinista
1 primo aiutante
1 secondo aiutante

(funzionando le rotative con doppia uscita del foglio verrà aggiunto un altro aiutante).

Per tutte le macchine rotative e speciali non contemplate nel presente prospetto, il numero del personale da adibirsi verrà stabilito in ragione delle particolari esigenze tecniche per il buon funzionamento e la giusta produzione della macchina. Per rotative speciali si intende alludere alle macchine rotative per scatolame, biglietti tranviari, bollette di vendita, ecc.

Art. 11.

MAGGIORAZIONI

Agli impressori addetti alle rotative tipografiche del gruppo segnato nell'articolo precedente ed agli impressori addetti alle rotative per la stampa di moduli multipli sia in tipo che in lito sarà corrisposta la seguente maggiorazione sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

8% agli impressori di 1ª categoria;
7% agli impressori di 2ª categoria;
5% agli impressori di 3ª categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI STEREOTIPISTI - STEREOGALVANOTIPISTI-GALVANISTI

Stereotipisti

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista stereotipista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 (Parte seconda).

Nell'assunzione degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che abbiano frequentato il primo corso della scuola di avviamento al lavoro o che abbiano già superato un anno di tirocinio nel ramo composizione.

L'apprendistato avrà la durata di quattro anni nel corso dei quali l'apprendista dovrà frequentare i corsi della propria specialità istituiti presso la locale scuola professionale, ove esista.

Art. 2.

STEREOTIPISTA DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

STEREOTIPISTA DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

STEREOTIPISTA DI 1ª CATEGORIA

E' stereotipista di 1ª categoria l'operaio il quale, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegue a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro con ogni sistema in uso nella specializzazione.

Stereogalvanotipisti

Art. 5.

APPRENDISTATO

L'apprendista stereogalvanotipista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte seconda.

Nell'assunzione degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che abbiano frequentato il primo corso della scuola d'avviamento professionale o che abbiano superato un anno di tirocinio nel ramo composiziona.

L'apprendistato avrà la durata di cinque anni nel corso dei quali l'apprendista dovrà frequentare i corsi della propria specialità istituiti presso la locale scuola professionale, ove esista.

Art. 6.

STEREOGALVANOTIPISTA DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 7.

STEREOGALVANOTIPISTA DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 8.

STEREOGALVANOTIPISTA DI 1ª CATEGORIA

E' stereogalvanotipista di 1ª categoria l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegua a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro con ogni sistema di stereotipia e galvanotipia.

Galvanisti

Art. 9.

APPRENDISTATO

L'apprendista galvanista deve avere i requisti di cui all'articolo 2 Parte seconda.

Nell'assunzione degli apprendisti verrà data la preferenza a coloro che abbiano conseguito il diploma del terzo corso di avviamento professionale e che abbiano già superato un anno di tirocinio nel ramo composizione.

L'apprendistato avrà la durata di cinque anni nel corso dei quali l'apprendista dovrà frequentare i corsi della propria specialità istituiti presso la locale scuola professionale, ove esista.

Art. 10.

GALVANISTA DI 3ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 11.

GALVANISTA DI 2ª CATEGORIA

E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 12.

GALVANISTA DI 1ª CATEGORIA

E' galvanista di 1ª categoria l'operaio che, avendo superati i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, esegua a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro della propria specializzazione.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LITOGRAFIA

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista litografo deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte seconda.

Nei primi due anni gli apprendisti potranno essere adibiti ai diversi rami e reparti ed a tutti i lavori di litografia non vietati dalla legge, sia perchè essi prendano cognizione di tutti i processi produttivi, sia per rendere possibile la selezione secondo le attitudini e le preferenze dell'apprendista.

Trascorsi i primi due anni l'apprendista verrà assegnato al reparto per il quale avrà dimostrato maggior attitudine con l'obbligo di iscriversi alle scuole professionali — ove esistano — e di frequentare regolarmente i corsi.

Di preferenza si richiede che gli apprendisti indirizzati alle macchine da stampa, abbiano eseguito un periodo di tirocinio nel reparto trasporti e ciò per un migliore perfezionamento professionale.

E' ammesso un apprendista per i primi quattro operai e, successivamente, uno ogni tre o frazione.

La durata dell'apprendistato è fissata in 5 anni.

Apprendistato disegnatori litografi.

L'apprendista disegnatore litografo oltre che i requisiti di cui all'articolo 2, Parte Seconda del presente contratto dovrà essere in possesso di un titolo di studio equivalente alla licenza di scuola media inferiore e durante il periodo di apprendistato, oltre che perfezionarsi nella specializzazione dovrà frequentare, ove esista, una scuola di disegno artistico o decorativo.

Sono ammessi apprendisti in ragione di uno ogni quattro disegnatori o frazione.

L'apprendistato avrà la durata di cinque anni.

Art. 2.

DISEGNATORI LITOGRAFI

PREMESSA.

Nella qualifica di disegnatori litografi si intendono inclusi i cartellonisti, i cromisti, i fotolitografi (disegnatori di fotolito), gli incisori ed i ritoccatori all'aerografo ed in genere tutti coloro che eseguano o perfezionino disegni o selezioni nel settore della litografia.

Tirocinio di perfezionamento.

Ultimato il periodo di apprendistato il lavoratore inizia un periodo di tirocinio a scopo di perfezionamento della durata complessiva di anni quattro. Tale periodo, agli effetti del salario, sarà diviso in due distinti bienni.

Operai disegnatori.

Ultimato il tirocinio di perfezionamento il lavoratore acquisisce il diritto alla qualifica di operaio disegnatore litografo e deve sapere riprodurre fedelmente ed a regola d'arte qualsiasi lavoro della sua specialità in nero ed a colori eccezion fatta per quelli indicati nell'articolo 4 della Parte Terza (intermedi) e nell'art. 4 della Parte Quarta (impiegati).

Art. 3.

MACCHINISTI LITOGRAFI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria* (aiutante). E' l'operaio che superato i 5 anni d'apprendistato viene promosso alla 3ª categoria (aiutante).

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* E' il macchinista litografo che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di stampa — anche artistico — in nero ed a colori, in cromo e fotolito, su macchine piane e rotative Offset di qualunque formato, con o senza mettifoglio automatico e cura la buona tenuta della macchina.

Art. 4.

TRASPORTATORI

a) Trasportatore di 3ª *categoria.* E' l'operaio che ha compiuto il prescritto tirocinio e che ha frequentato con buon esito i corsi di una scuola professionale, ove esista.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) Trasportatore di 2ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo

al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) *Trasportatore di 1ª categoria*. E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque trasporto per lavori in nero ed a colori, in cromo e fotolito, sia su pietra che su zinco, per macchine piane e rotative Offset, di qualunque formato e risolve tutte le difficoltà inerenti.

Art. 5.

TRASPORTATORE FOTOLITOGRAFO

E' l'operaio che esegue qualunque montaggio e trasporto fotolitografico.

Gli appartenenti a questa categoria dovranno normalmente provenire dalla categoria trasportatori litografi.

Art. 6.

METTIFOGLIO

La mansione di mettifoglio e levafoglio deve essere di preferenza svolta da personale femminile.

a) *Mettifoglio uomini*: sono considerati tali gli operai di anni 19 o più; gli altri sono apprendisti.

b) *Mettifoglio donne*: oltre a mettere il foglio in macchina, dovranno eseguire la cucitura dei rulli bagnatori, lavatura del tessuto gommoso e dei rulli bagnatori. Qualora, oltre alle mansioni sopra descritte ne compiano abitudinariamente altre di pertinenza del mettifoglio uomo e siano di età superiore agli anni 21 avranno diritto alla retribuzione del mettifoglio uomo.

Art. 7.

ORGANICO PER LE MACCHINE ROTATIVE

Un macchinista non potrà far funzionare più di una macchina contemporaneamente.

a) *Macchine monocolore*:
 1 macchinista di 1ª categoria
 1 mettifoglio
 1 apprendista

(per le macchine del formato 70×100 incluso e superiore).

b) *Macchine bicolore*:
 1 macchinista di 1ª categoria
 1 aiutante
 1 mettifoglio

c) *Macchine quadricolore*:
 1 capomacchina
 1 macchinista di 1ª categoria
 1 macchinista di 2ª categoria
 1 aiutante
 2 mettifoglio

Art. 8.

ORGANICO PER LE MACCHINE PER STAMPA SU LATTA

1 macchinista
1 mettifoglio
2 levafoglio.

Art. 9.

MAGGIORAZIONI

Ai seguenti operai litografi le maggiorazioni indicate saranno corrisposte sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

a) Per macchinisti di rotative:
 monocolore di formato superiore al 60×80 incluso: 5 %;
 bicolore: 7 %;
 quadricolore: 10 %;

b) Per i macchinisti addetti alla doppia funzione nelle rotative litografiche abbinate alla tipografia: 12 %;

c) Per macchinisti stampatori su latta:
 al macchinista di macchina per stampa su latta che non abbia il fornista: 13 %;

d) Alle donne mettifoglio e levafoglio alle macchine per stampa su latta: 15 %;

e) Al trasportatore fotolitografo di 1ª categoria: 7 %.

Art. 10.

GRANITORI DI LASTRE

Ai granitori di lastre dovranno essere forniti i necessari grembiuli impermeabili e gli zoccoli.

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI INCISORI DI MUSICA

Art. 1.

APPRENDISTI

All'apprendista verrà particolarmente richiesta la idoneità a lavorare sul piombo.

La durata dell'apprendistato per gli incisori di musica è fissata in anni 5.

L'apprendista durante il periodo di tirocinio, oltre che perfezionarsi nell'arte dell'incisoria in tutte le sue possibili applicazioni, dovrà acquistare sufficienti cognizioni musicali in merito alla teoria della musica ed al solfeggio. A tale scopo dovrà frequentare una scuola professionale musicale fino a raggiungere il richiesto grado di capacità.

Il numero degli apprendisti ammissibili è di uno ogni 5 incisori o frazioni.

Art. 2.

INCISORI DI 3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria gli operai che hanno compiuto il regolare periodo di tirocinio come precisato nell'art. 1. La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno.

Art. 3.

INCISORI DI 2ª CATEGORIA

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

INCISORI DI 1ª CATEGORIA

Sono incisori di 1ª categoria coloro che avendo superati i gradi intermedi eseguono qualsiasi lavoro di incisione di musica.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I FOTOTIPISTI

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte Seconda del presente Contratto.

Esso deve frequentare la scuola professionale di categoria o, in difetto di questa, una scuola di disegno, ove esista.

Al termine del periodo di apprendistato l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza della scuola professionale di categoria o della scuola di disegno.

L'apprendistato avrà la durata di anni 5.

Nei primi 2 anni gli apprendisti potranno essere adibiti ai diversi rami del procedimento produttivo perchè sia possibile la selezione secondo le attitudini dell'apprendista stesso e perchè egli possa prendere cognizione di tutto il processo produttivo. Trascorsi i primi 2 anni, l'apprendista verrà considerato allievo e verrà assegnato a quel ramo per il quale avrà dimostrato migliori attitudini.

Terminato il periodo di tirocinio l'apprendista diventa operaio di 3ª categoria.

In ogni stabilimento è ammesso un apprendista per ogni 6 operai o frazioni di operai non inferiore a 3.

Art. 2.

FOTOGRAFI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di ripresa dei negativi monocolori all'esterno ed in laboratorio ed è addetto allo sviluppo ed alla stampa conseguente.

Art. 3.

RITOCCATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di ritocco di negativi e positivi in nero nonchè il montaggio dei fogli.

Art. 4.

PREPARATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue la preparazione delle lastre e la stampa alla luce artificiale e naturale per lavori ad un colore e duplex.

Art. 5.

MACCHINISTI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue qualunque lavoro di stampa a un colore e in duplex.

Art. 6.

MAGGIORAZIONI

Agli operai fotografi, ritoccatori, preparatori e macchinisti di 1ª categoria i quali eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti, sarà corrisposta una maggiorazione del 10 % sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Agli operai suddetti che sono adibiti contemporaneamente ai vari rami sarà stabilita una ulteriore maggiorazione del 5 %.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I ROTOCALCOGRAFI

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte Seconda.

Esso deve frequentare la scuola professionale di categoria o, in difetto di questa, una scuola di disegno. Al termine del periodo di apprendistato l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza della scuola professionale di categoria o di disegno.

Dovrà essere munito di un certificato medico dal quale risulti la sua idoneità fisica e che non è affetto da daltonismo.

L'apprendistato ha la durata di cinque anni.

Nel primo anno l'apprendista verrà adibito alle seguenti branche:

fotografia;
ritocco;
montaggio;
preparazione, stampa e incisione.

Negli anni successivi l'apprendista verrà specializzato in una delle branche suddette.

Per il reparto impressori (macchine a foglio disteso) l'apprendista dovrà aver compiuto il 18° anno di età ed avere terminato il 4° anno di apprendistato in qualità di impressore di tipografia. Terminato il periodo di tirocinio l'apprendista diventa operaio di 3ª categoria.

Per ogni sezione di rotocalcografia è ammesso un apprendista ogni sei operai o frazione di sei non inferiore a tre.

Art. 2.

QUALIFICHE DEGLI OPERAI ROTOCALCOGRAFI

I rotocalcografi si dividono in:

fotografi;
ritoccatori;
montatori;
preparatori e stampatori del pigmento;
incisori;
galvanisti lisciatori;
impressori.

Art. 3

FOTOGRAFI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* - E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* - E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* - E' l'operaio che, avendo superati i gradi intermedi di cui sopra, esegue riproduzioni e stampa di lavori al tratto ed a mezzatinta monocolore con ottima e completa capacità tecnica.

Art. 4.

RITOCCATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo d'apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue ritocchi di lavori al tratto e mezzatinta monocolori con ottima e completa capacità tecnica.

Art. 5.

MONTATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue montaggio e impaginazione di lavori monocromici e policromici di semplice esecuzione, esclusa la compilazione del quaderno fac-simile (menabò).

Art. 6.

PREPARATORI E STAMPATORI DEL PIGMENTO

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue, indipendentemente dall'incisore, la preparazione e la stampa del pigmento con perfetta cognizione tecnica.

Art. 7.

INCISORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superati i gradi intermedi di cui sopra esegue, oltre alla completa preparazione del cilindro, l'incisione monocolore e senza la responsabilità artistica l'incisione a più colori.

La percentuale di scarto per incisioni in nero dovuta ad errore tecnico o incuria tecnica non dovrà superare il 10 %.

Art. 8.

GALVANISTI LISCIATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, esegue la preparazione galvanica e lisciatura del cilindro con perfetta capacità tecnica.

Art. 9.

IMPRESSORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore:

c) 1ª *categoria.* — E' l'operaio conduttore di macchina a foglio disteso che, avendo superati i gradi intermedi di cui sopra, sappia avviare e condurre a termine lavori monocolori di qualsiasi qualità e tipo e, senza responsabilità artistica, lavori a più colori.

Art. 10.

ORGANICO

a) *Macchine a foglio disteso.*

Per macchine ad un solo elemento di formato fino al 70 × 100:

1 macchinista operaio di 1ª categoria;

1 mettifoglio ed eventualmente un levafoglio ove il lavoro lo richieda.

Per macchine ad un solo elemento di formato superiore al 70 × 100, oppure a due elementi:

1 macchinista operaio di 1ª categoria;

1 operaio di 2ª categoria o di 3ª categoria;

1 mettifoglio ed eventualmente un levafoglio ove il lavoro lo richieda.

Per le macchine ad un solo elemento con mettifoglio automatico invece del mettifoglio verrà adibito un levafoglio.

b) *Macchine rotative.*

Per macchine a due e a tre elementi:

1 macchinista responsabile di 1ª categoria con maggiorazione;

1 macchinista di 1ª categoria;

1 macchinista di 2ª categoria;

1 ausiliario.

Negli stabilimenti ove esista una sola macchina a tre elementi:

1 operaio di 2ª categoria in più.

Per macchine a più elementi: per i successivi elementi oltre i tre, un operaio in più per ogni elemento ed un ausiliario ogni due elementi.

Alle rotative munite di apparecchi di perforazione o di altro dispositivo speciale verrà adibito un operaio esclusivamente alla sorveglianza di tali dispositivi.

Art. 11.

MANSIONI FEMMINILI

Alle diverse lavorazioni le donne sono ammesse solo quali ritoccatrici levafoglio e contafoglio.

Art. 12.

MAGGIORAZIONI

Le maggiorazioni, per il personale e nella misura qui appresso specificati, saranno applicate sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

a) Agli operai fotografi, ritoccatori, montatori, preparatori, incisori e impressori di 1ª categoria, i quali

eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti ovvero siano adibiti ai vari rami del procedimento, sarà corrisposta una maggiorazione del 10 %.

Agli stessi lavoratori che eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti per carte valori, sarà corrisposta una maggiorazione del 12 %.

Qualora invece i medesimi lavoratori eseguano lavorazioni di carte valori monocolori sarà corrisposta una maggiorazione dell'8 %.

Nel caso in cui gli operai indicati nel presente comma *a*) svolgano contemporaneamente la doppia funzione di eseguire con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti e di essere adibiti ai vari rami del procedimento sarà loro corrisposta una maggiorazione unica del 15 %.

b) Ai macchinisti addetti alla doppia funzione nelle rotative rotocalco abbinate alla tipografia sarà corrisposta una maggiorazione del 12 %.

c) Ai macchinisti responsabili di rotative sarà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 10 %.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I CALCOGRAFI

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista dovrà avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte Seconda.

L'apprendista dovrà essere munito di un certificato medico dal quale risulti la sua idoneità fisica e che non è affetto da daltonismo. L'apprendista deve frequentare una scuola professionale ove esista, o, in difetto di questa, una scuola di disegno.

Per i calcografi a colori è richiesta la frequenza ad una scuola di disegno a colori.

Al termine del periodo di apprendistato l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato comprovante la frequenza alla scuola professionale o di disegno.

L'apprendistato ha la durata di cinque anni.

L'apprendista non potrà essere adibito alle lavorazioni prettamente calcografiche prima del 16° anno di età e ciò per ragioni igieniche.

Terminato il periodo di apprendistato, l'apprendista diventa operaio di 3ª categoria.

E' ammesso un apprendista ogni sei operai.

Art. 2.

PERMANENZA NELLE CATEGORIE

La permanenza dell'operaio nella 3ª categoria è fissata in anni uno.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due.

Art. 3.

MACCHINISTI CALCOGRAFI DI 1ª CATEGORIA

Sono i conduttori di macchine calcografiche che sappiano avviare ed eseguire con cognizione tecnica qualsiasi stampa calcografica.

Art. 4.

MACCHINISTI DI 2ª CATEGORIA

Sono coloro che hanno terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni due, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

In mancanza di macchinisti calcografi qualificati, questi potranno anche essere rilevati da categorie affini.

Art. 5.

MANSIONI FEMMINILI

Il personale femminile potrà essere adibito alle seguenti mansioni: mettifoglio, puntatrici e scartinatrici.

Art. 6.

MAGGIORAZIONI

Le maggiorazioni, per il personale e nella misura qui appresso specificati, saranno applicate sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

a) al personale adibito a macchine calcografiche a più colori anche se si stampi ad un colore unico, sarà corrisposta una maggiorazione del 10 %;

b) al macchinista conduttore di macchina a più colori contemporanei sarà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 5 %;

c) ai macchinisti addetti alla doppia funzione nelle rotative rotocalco abbinate alla calcografia sarà corrisposta una maggiorazione del 14 %, ogni qualvolta operino contemporaneamente i due elementi.

Qualora invece i medesimi lavoratori eseguano una lavorazione limitata ad un solo elemento la predetta percentuale è ridotta all'8 % per il procedimento rotocalco ed al 10 % per il procedimento calcografico;

d) agli impressori calcografi di 1ª categoria — conduttori di macchina con pulitura a tele e foglio — i quali eseguano con perfetta capacità tecnica lavori a stampa sovrapposta sarà corrisposta una maggiorazione dell'8 %;

e) al macchinista responsabile di rotativa sarà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 10 %.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA FOTOINCISIONE

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista dovrà avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte Seconda.

All'atto dell'assunzione esso deve presentare un certificato di visita medica comprovante l'idoneità fisica e l'assenza di sintomi di daltonismo. Dovrà inoltre dimostrare di aver frequentato una scuola media professionale di avviamento al lavoro. Durante l'apprendistato dovrà frequentare la scuola professionale di categoria o, in mancanza, una scuola di disegno.

Al termine del periodo di apprendistato, l'interessato dovrà presentare al datore di lavoro il certificato com-

provante la frequenza della scuola professionale di categoria o di disegno.

L'apprendista iniziato il tirocinio rimarrà in questa categoria per un periodo di cinque anni. Dopo tale periodo l'interessato passerà alla 3ª categoria.

Per i torcolieri l'apprendistato ha la durata di cinque anni.

Per i montatori e i fresatori l'apprendistato inizia a 17 anni ed ha la durata di tre anni.

Per le tre specializzazioni, ultimato il periodo di apprendistato, avviene il passaggio alla categoria unica.

Sono ammessi:

fotografia: un apprendista ogni tre operai o frazione;

stampa su metallo: un apprendista ogni tre operai o frazione;

incisione bianco e nero: un apprendista ogni quattro incisori o frazione di quattro;

mezza tinta e tricromia: un apprendista ogni cinque operai o frazione;

torcolieri: per i torcolieri in mancanza di provenienti dalla litografia (tiraprove) o tipografia: uno ogni tre operai o frazione;

ritoccatori a bulino, disegnatori, ritoccatori allo aerografo: un apprendista ogni cinque operatori.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE

a) *3ª categoria*. — Vi appartengono gli apprendisti che hanno terminato il prescritto tirocinio.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio in 2ª categoria.

b) *2ª categoria*. — Vi appartengono gli operai che hanno terminato il periodo di appartenenza in 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

c) *1ª categoria*. — Vi appartengono gli operai che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, sanno riprodurre ed incidere fedelmente qualsiasi lavoro della loro specializzazione dimostrando ottima e completa cognizione tecnica.

Art. 3.

MAGGIORAZIONI

Agli operai di 1ª categoria, i quali sono adibiti a lavorazione di qualità superiore (quali selezioni dirette ed indirette, incisione d'arte a colori, ecc.), sarà corrisposta una maggiorazione del 10 % sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

Art. 4.

CHIAMATA ALLE ARMI

Nel caso di chiamata alle armi l'interessato, al suo ritorno, sarà riammesso alla categoria raggiunta alla data della sua partenza e vi rimarrà fino al conseguimento di quella maturità tecnica che ne giustifichi il passaggio alla categoria superiore.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LEGATORIA

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendista deve avere i requisiti di cui all'art. 2 Parte Seconda.

Il numero degli apprendisti non potrà superare i seguenti limiti:

un apprendista per ogni quattro operai o frazione di quattro;

una apprendista ogni tre operaie o frazione di tre.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni quattro per gli uomini ed in anni tre per le donne.

Art. 2.

OPERAI DI 3ª CATEGORIA

Sono coloro che hanno superato il periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Art. 3.

OPERAI DI 2ª CATEGORIA

Sono coloro che hanno terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 4.

LEGATORI DI 1ª CATEGORIA

Uomini:

a) E' considerato legatore di 1ª categoria colui il quale, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, viene riconosciuto idoneo alla esecuzione di tutti i lavori della propria specializzazione che gli vengono richiesti.

Donne:

b) E' considerata legatrice di 1ª categoria la donna la quale, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, viene riconosciuta idonea alla esecuzione di tutti i lavori della propria specializzazione che le vengono richiesti.

Le donne per nessun motivo devono essere adibite alle taglierine.

Per la copertinatura della brochure la donna può essere impiegata fino ad un massimo di 250 pagine.

c) E' considerata legatrice di 1ª categoria l'operaia che, avendo superato i gradi intermedi di cui ai precedenti articoli, è adibita alla conduzione di macchine da cucire a filo refe o di macchine piegatrici con o senza mettifoglio automatico, con messa a punto della macchina e cambiamento dei formati.

d) E' inoltre considerata di 1ª categoria la conduttrice della macchina a catena con cucitura a punti metallici.

Alle macchine a catena non possono essere adibite le apprendiste che non abbiano superato almeno la metà del periodo di apprendistato.

Art. 5.

LEGATORE DI CATEGORIA EXTRA

E' l'operaio che è adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla doratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle pergamena, tartaruga, madreperla o celluloide per lavori fini.

Sono inoltre di categoria extra gli operai adibiti alla legatura di registri all'inglese, nonchè il conduttore, con messa a punto, di macchine ad operazioni multiple con più fasi di lavorazione collegate (ad es. macchine per fondo falso, garzatrici, incollatrici, in unico collegamento).

Art. 6.

MAGGIORAZIONI

Agli operai ed operaie che nel reparto legatoria impiegano metalli in polvere, sarà corrisposta, per il tempo che trascorrono in questo lavoro, una maggiorazione del 15 % sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) in considerazione del fatto che per ragioni igieniche detti lavoratori hanno necessità di un maggiore sostentamento. Inoltre agli operai ed operaie stessi verrà dato, sempre quando impieghino metalli in polvere, la razione normale di latte; nell'impossibilità di somministrare latte fresco, si supplirà con latte condensato od in polvere.

Agli operai tagliatori adibiti alla tagliatura di carte valori, di etichette e di immagini sacre di formato piccolo, sarà corrisposta una maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) dell'operaio di 1ª categoria.

Ai rigatori che conducono 2 macchine contemporaneamente sarà corrisposta analoga maggiorazione del 6 % sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) della propria categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I FOTOGRAFI INDUSTRIALI

Premessa.

Le parti contraenti sono concordi nel concetto che per questa specializzazione non sono applicabili le Norme Tecniche Comuni stabilite per tutte le specializzazioni dell'industria grafica, fatta eccezione per quanto previsto nelle Norme Comuni per la permanenza in 3ª e 2ª categoria.

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendistato, per le categorie dove esso è possibile, avrà la durata di quattro anni sia per gli uomini che per le donne.

L'apprendista durante il periodo dell'apprendistato godrà di scatti salariali semestrali.

Art. 2.

OPERATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, sanno eseguire, senza direzione alcuna, prese interne ed esterne di lavori industriali e panorami o pose di ritratti di studio tanto a luce naturale che artificiale oppure prese di foto reportage e di attualità.

Art. 3.

CALLIGRAFI

1ª *categoria.* — Sono coloro che debbono saper incidere o scrivere su lastre fotografiche.

2ª *categoria.* — Sono coloro che avendo conoscenza dell'incisione, non hanno sufficiente pratica dell'incisione sul negativo.

Art. 4.

STAMPATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria.* — Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, sanno eseguire, senza direzione alcuna, tutte le operazioni inerenti alla stampa e relativo sviluppo sia per contatto che per proiezione.

Art. 5.

RITOCCATORI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria.* — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria*. — Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, eseguono lavori completi di ritocco su ingrandimenti o negative di ritratti, vedute panoramiche, interni ed esterni di lavori industriali.

Ritoccatori all'aerografo. — I ritoccatori all'aerografo che per mezzo dell'aerografo trasformano e ricostruiscono fotografie di carattere industriale formano categoria a sè stante.

Art. 6.

ROTATIVISTI

Sono di 3ª, 2ª e 1ª categoria:

a) 3ª *categoria*. — E' l'operaio che ha terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale l'operaio acquisterà il diritto al passaggio alla 2ª categoria;

b) 2ª *categoria*. — E' l'operaio che ha terminato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

La permanenza dell'operaio nella 2ª categoria è fissata in anni 2, trascorsi i quali, se riconosciuto idoneo al disimpegno delle mansioni previste, acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore;

c) 1ª *categoria*. — Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che, avendo superato i gradi intermedi di cui sopra, predispongono il materiale, collaudano i fogli, controllano e curano la stampa o hanno la responsabilità delle operazioni di sviluppo, viraggio, ecc., inerenti alla lavorazione stessa.

Art. 7.

CERAMISTI

1ª *categoria*. — Sono coloro che sanno svolgere il completo ciclo di lavorazione.

2ª *categoria*. — Sono coloro che eseguono soltanto il processo di vetrificazione.

Art. 8.

AUSILIARI

Appartengono alla categoria ausiliari coloro che sono adibiti a lavori per i quali non è richiesta alcuna competenza tecnica, quali, ad esempio, la sorveglianza della stampa rotativa, il fissaggio, lavaggi, essiccazione e smaltatura, spuntinatura, classificazione, spedizione lavori fotografici in genere, tagliatrici, cernitrici.

Art. 9.

MAGGIORAZIONI

Agli operatori di 1ª categoria che compiono lavori di selezione tricrome sarà corrisposta una percentuale di maggiorazione del 10 % sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza).

NORME TECNICHE SPECIALI PER I FONDITORI DI CARATTERI

Le norme che seguono sono applicabili esclusivamente ai reparti fondita delle aziende grafiche ed alle fonderie di caratteri.

Art. 1.

APPRENDISTATO

L'apprendistato ha la durata di tre anni e deve compiersi prima del 18° anno di età. L'apprendista ha diritto a scatti semestrali.

Per gli operai addetti esclusivamente al taglio l'apprendistato sarà ridotto alla metà. Essi non potranno comunque superare la qualifica di operaio di 2ª categoria.

Art. 2.

ALLIEVI SPECIALI

Gli allievi speciali devono avere 18 anni di età compiuti e la licenza di avviamento o scuola media inferiore. Devono compiere almeno tre mesi di tirocinio al taglio, un anno alle macchine, sotto la sorveglianza di un istruttore e un periodo di prova della durata pure di tre mesi, dopo il quale saranno assegnati alla categoria operai qualificati.

Art. 3.

OPERAI 2ª CATEGORIA B)

Sono operai di 2ª categoria *B*) gli allievi speciali dopo superato il periodo di prova e gli apprendisti che hanno superato il periodo di apprendistato. La permanenza in 2ª categoria *B*) non può essere in ogni caso superiore ad anni due.

Art. 4.

OPERAI 2ª CATEGORIA A)

Sono operai di 2ª categoria *A*) tutti gli operai che hanno due anni di permanenza in 2ª categoria *B*). La permanenza in 2ª categoria *A*) non può essere superiore ad anni due, dopo i quali avrà luogo il passaggio alla categoria superiore (operai di 1ª categoria).

Art. 5.

1ª CATEGORIA B) (OPERAI QUALIFICATI PROVETTI)

Vi appartengono tutti gli operai che hanno dato prova di capacità tecniche commisurate alla qualità e quantità della produzione.

Art. 6.

1ª CATEGORIA A) (OPERAI SPECIALIZZATI)

Vi appartengono gli operai che realmente risultino non solo ottimi produttori, ma capaci di eseguire a perfetta regola d'arte i lavori più delicati a loro affidati.

Art. 7.

APPRETTO

Alle mansioni di appretto e collaudo debbono essere adibiti esclusivamente operai di 1ª categoria.

Art. 8.

OPERAIE

Sono classificate in quattro categorie determinate dall'anzianità di servizio e dalla capacità. Il passaggio da una categoria inferiore ad una immediatamente superiore non può in ogni caso superare il limite di un anno.

Art. 9.

RIFERIMENTO

Agli effetti tariffari i fonditori di caratteri sono equiparati ai fonditori della monotype.

NORME TECNICHE SPECIALI PER I COMPLEMENTARI, GLI AUSILIARI E GLI ADDETTI AI SERVIZI DI MAGAZZINO

Art. 1.

COMPLEMENTARI

Nell'industria grafica sono considerati operai complementari coloro che esplicano un'attività di mestiere che è di complemento all'attività principale dello stabilimento (es.: meccanici, elettricisti, conduttori patentati per caldaie a vapore, ecc.).

Gli operai complementari si suddividono in:

a) operai specializzati;

b) operai qualificati.

Appartengono alla categoria specializzati gli operai di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione, si siano specializzati in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristica delle aziende grafiche.

Appartengono alla categoria qualificati, quegli operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità.

Art. 2.

AUSILIARI

Gli operai ausiliari sono classificati in:

a) operai specializzati;

b) operai comuni.

Sono specializzati gli operai che compiono lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione. A titolo esemplificativo rientrano nella categoria degli ausiliari specializzati: i lisciatori di pietra, i granitori di zinco per litografia, i fornisti per latta, i fonditori di lastre di piombo per incisioni, gli addetti alla fondita dei rulli, gli addetti alle caldaie di stereotipia, gli addetti alla manutenzione dei motori, gli addetti alla pulitura delle macchine per la composizione meccanica e rifondita del materiale relativo, gli ausiliari addetti ai reparti di lisciatura, pulitura e galvanizzazione dei cilindri e lastre di rame per rotocalco.

Ove esista un reparto speciale di marginatori, gli addetti ai trasporti delle forme devono ritenersi ausiliari specializzati.

Sono ausiliari comuni gli operai addetti ai lavori di manovalanza comune e di pulizia.

Chiarimento a verbale

Ai soli effetti retributivi, i lisciapietre, i granitori di zinco per litografia e i fonditori di lastre di piombo per incisioni sono equiparati ai « complementari qualificati ».

Art. 3.

ADDETTI AI SERVIZI DI MAGAZZINO

Addetti ai servizi di magazzino sono coloro che svolgono, nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (es.: speditori, etichettatori, ecc.).

PARTE SESTA

NORME SPECIALI PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE MUNITE DI ATTREZZATURE OCCORRENTI PER LA STAMPA DI PERIODICI ILLUSTRATI CON MACCHINE ROTATIVE ROTOCALCO A CARTA IN BOBINA

Le presenti particolari norme riguardano le aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina.

1) A favore dei lavoratori (operai, intermedi, impiegati tecnici) addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione dei periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina saranno corrisposte le seguenti percentuali di maggiorazione sui minimi tabellari dei salari e stipendi previsti dalla Parte settima del presente contratto:

Impiegati tecnici di 1ª e 2ª cat. - Intermedi di 1ª cat. - Operai di 1ª cat. - Ritoccatrici	25%
Impiegati tecnici di 3ª cat. - Intermedi di 2ª cat. - Operai di 2ª cat.	24%
Operai di 3ª cat. e ausiliari	20%
Personale femminile con qualifica di operaie	18%

Le predette percentuali di maggiorazione si applicano anche sui valori dell'indennità di contingenza tenendo conto che il ricalcolo delle maggiorazioni stesse, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare e troverà applicazione dal 1° gennaio successivo;

2) A favore dei lavoratori di cui al punto 1) il lavoro straordinario feriale sarà compensato con una percentuale di maggiorazione del 40% sulla retribuzione, mentre per quello notturno e festivo la percentuale sarà dell'80%.

3) Le norme di cui ai punti 1) e 2) saranno applicate a favore dei lavoratori di ambo i sessi (operai, intermedi ed impiegati tecnici) delle seguenti specializzazioni delle aziende aventi le caratteristiche di cui sopra, con esclusione di quelli, anche di eguale categoria, appartenenti ai reparti « lavori diversi » delle aziende stesse:

compositori a mano, correttori, revisori - compositori a macchina e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) - fotografi - ritoccatori - incisori e loro ausiliari - disegnatori - galvanisti e loro ausiliari - montatori - impressori di rotativa rotocalcografica e loro ausiliari - confezionatori, speditori e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) - conduttori di caldaie a vapore e addetti al recupero del solvente - impressori addetti alla stampa di veline - lisciatori di cilindro di rotocalco - autisti prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici e loro ausiliari (per questi ultimi ai soli effetti dell'applicazione della percentuale di cui al punto 1°) - meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione delle macchine rotative rotocalco, ai soli effetti dell'applicazione della percentuale di cui al punto 1);

4) A modifica di quanto previsto dall'art. 10 delle Norme tecniche speciali per i rotocalcografi, di cui alla Parte quinta del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, l'organico delle macchine rotative rotocalco a carta in bobina per la stampa dei periodici illustrati sarà il seguente:

A) *Macchine per copertine fino a cm. 70 formato carta.*

	Macchinista responsabile	Macchinista 1ª categoria	Aiutante
5 elementi	1	1	1
8 elementi	1	2	2

Un ausiliario per ogni gruppo stellare funzionante; un aiutante in più ove sia in funzione la piegatrice.

B) *Macchine fino a cm. 100 formato carta.*

	Macchinista responsabile	Macchinista 1ª categoria	Aiutante
2 o 3 elementi	1	1	1
4 elementi	1	1	2
5 elementi	1	1	2
6 elementi	1	1	3
7 elementi	1	2	3
8 elementi	1	2	4
9 elementi	1	2	5
10 elementi	1	2	6

Un ausiliario per ogni gruppo stellare funzionante; due ausiliari nel caso di un solo gruppo stellare funzionante.

C) *Macchine oltre cm. 100 formato carta.*

	Macchinista responsabile	Macchinista 1ª categoria	Aiutante
3 elementi	1	1	2
4 elementi	1	1	2
5 elementi	1	1	3
6 elementi	1	2	3
7 elementi	1	2	4
8 elementi	1	2	5
9 elementi	1	2	6
10 elementi	1	2	7

Due ausiliari al primo gruppo stellare funzionante; un ausiliario per ogni gruppo stellare funzionante oltre il primo; un aiutante in più per macchina funzionante con una piegatrice a doppia uscita.

5) Oltre alla maggiorazione, ove dovuta ai sensi del punto *a*), comma 1° dell'art. 12 delle « Norme tecniche speciali per i rotocalcografi », di cui alla Parte quinta del presente contratto, sarà corrisposta a favore delle seguenti categorie di lavoratori, una maggiorazione tecnica sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza):

a) nella misura del 4% agli incisori di 1ª cat.;

b) nella misura del 5% ai fotografi e ritoccatori di 1ª cat.;

c) nella misura del 5% al macchinista di 1ª cat. della rotativa oltre cm. 100 formato carta costituita da 5 elementi; ad uno dei macchinisti di 1ª cat. della rotativa oltre cm. 100 formato carta costituita da 6 e 7 elementi; ai macchinisti di 1ª cat. delle rotative oltre cm. 100 formato carta costituita da 8, 9 e 10 elementi;

d) in luogo della maggiorazione del 10% di cui alla lettera *c*) del precitato art. 12 delle « Norme tecniche speciali per i rotocalcografi » sarà corrisposta una maggiorazione tecnica sul salario contrattuale (minimo di paga e contingenza) nella misura:

del 20% ai macchinisti responsabili di rotative oltre cm. 100 formato carta costituite da 8, 9 e 10 elementi;

del 15% ai macchinisti responsabili di rotative oltre cm. 100 formato carta costituite da 5, 6 e 7 elementi;

per i macchinisti responsabili di tutte le altre macchine rotative sarà corrisposta la maggiorazione del 10% di cui al punto *c*) dell'art. 12 delle « Norme tecniche speciali per i rotocalcografi »;

6) Per la determinazione della retribuzione dei confezionatori e degli speditori si fa riferimento a quella della categoria legatori;

7) Le operaie addette alle macchine cucitrici a catena saranno classificate nella categoria di confezionatrici per la quale si stabilisce un salario pari a quello della legatrice di 2ª cat.

Per la capo-macchina confezionatrice si stabilisce un salario (minimo di paga e contingenza) pari a quello della legatrice di 1ª cat. maggiorato del 9%.

E' ammesso un periodo di tirocinio per le confezionatrici della durata di un anno, con una retribuzione inferiore a quella della confezionatrice del 10% per il primo semestre e del 5% per il secondo semestre;

8) L'apprendistato è ammesso per le specializzazioni di fotografia, di ritocco, di montaggio, di preparazione e di stampa al pigmento e d'incisione;

9) I rotativisti e gli incisori devono provenire dalle rispettive specializzazioni grafiche;

10) I compositori a mano addetti ai periodici devono essere di 1ª cat. ed ai compositori impaginatori sarà corrisposta una maggiorazione tecnica del 4 % sul salario contrattuale (paga base e contingenza);

11) Gli ausiliari addetti ai gruppi stellari delle rotative rotocalco sono classificati ausiliari specializzati e sarà loro corrisposta una maggiorazione tecnica del 5% sul salario contrattuale (paga base e contingenza);

12) Gli addetti al reparto recupero solventi sono classificati complementari qualificati;

13) Per le aziende a lavorazione mista, ad evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici di cui al punto 1) e, ove si ritenga opportuno, anche del punto 2), verranno estesi alla intera massa di lavoratori all'uopo procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende dalla concessione dei benefici stessi, tale ripartizione sarà effettuata tenendo presente lo stesso rapporto di forze tra il personale addetto alle varie lavorazioni.

La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la Direzione aziendale e la Commissione interna, rispettivamente assistite dalle Organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le Associazioni di secondo grado stipulanti;

14) L'orario di lavoro per gli operai, intermedi ed impiegati, di cui alle categorie elencate nel punto 3) ed addetti alla lavorazione delle aziende munite di speciali attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina, sarà di 7 ore al giorno e di 42 settimanali, fermo restando che la paga prevista per 8 ore giornaliere sarà corrisposta per 7 ore.

Per il 3º turno si fa riferimento a quanto previsto dallo art. 5 della Parte seconda Operai del presente contratto;

15) Resta stabilito che i lavoratori di cui alle aziende in parola manterranno ad personam le condizioni di miglior favore ed i superminimi eventualmente loro concessi;

16) Il lavoratore vittima di un'intossicazione professionale riconosciuta riceverà dall'azienda una indennità che, aggiunta al sussidio giornaliero di assistenza in caso di malattia professionale, garantisca all'interessato, per quel periodo di sospensione dal lavoro, una retribuzione uguale a quella da lui percepita calcolata sulla media delle ultime quattro settimane lavorate;

17) Agli impressori rotocalcografi e loro ausiliari, agli addetti alla spedizione di periodici a rotocalco e a tutti i lavoratori che, per condizioni ambientali, siano soggetti ad intossicazione benzoica, sarà concesso un periodo di 6 giorni di ferie « supplementari ». In caso di contestazione, le predette condizioni ambientali dovranno essere riconosciute dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, assistite da una Autorità medica scelta di comune accordo.

Qualora, a seguito di modificazioni e perfezionamento degli impianti, cessino le condizioni ambientali che hanno dato luogo alla concessione agli operai non appartenenti alle categorie più sopra precisate, cesserà per questi anche la menzionata maggiorazione di ferie. Analogamente tale maggiorazione cesserà qualora dovessero essere usati inchiostri o solventi che non possono dar luogo ad intossicazione.

Ai lavoratori appartenenti alle specializzazioni di cui al punto 3) e che non beneficiano delle particolari condizioni di cui ai precedenti paragrafi del presente punto 17), sarà concesso, in funzione della particolare lavorazione, un periodo di 2 giorni di ferie « supplementari ».

PARTE SETTIMA

SALARI STIPENDI E INDENNITA' DI CONTINGENZA

A) SALARI E STIPENDI

Art. 1.

TABELLE DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO

I minimi di stipendio e di salario sono quelli indicati nelle tabelle allegate.

Art. 2.

DETERMINAZIONE DELLA PAGA BASE DEGLI APPRENDISTI

La paga degli apprendisti è determinata, mediante scatti semestrali, sulla base delle seguenti aliquote percentuali da calcolarsi sul minimo tabellare della 3ª categoria della relativa specializzazione:

	DURATA DELL'APPRENDISTATO IN SCATTI SEMESTRALI										
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª
UOMINI											
Fotoincisori (montatori fresatori); Fonditori di caratteri	40%	45%	50%	60%	75%	85%	100% 3ª cat.				
Tipografi (compositori, impressori); Stereotipisti; Fotografi industriali (stampatori); Legatori librai	10%	45%	50%	55%	60%	70%	80%	90%	100% 3ª cat.		
Litografi (trasportatori, stampatori); Fotoincisori (fotografi, ritoccatori, stampatori); Rotocalcografi e calcografi; Fototipisti (fotografi, ritoccatori, preparatori, macchinisti); Stereogalvanotipisti; Incisori di musica	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	85%	95%	100% 3ª cat.
DONNE											
Legatrici libraie; Mettifoglio su macchine tipografiche	40%	45%	50%	60%	75%	85%	100% 2ª cat.				

ZONA 0

MILANO, TORINO, GENOVA

	Milano	Torino	Genova
	Valori mensili		
IMPIEGATI			
UOMINI			
1ª Categoria	93.750	91.900	91.600
2ª Categoria			
superiore ai 21 anni	72 800	71.450	71.250
inferiore ai 21 anni	63.200	62.050	61.850
3ª Categoria *A*):			
superiore ai 21 anni	53.450	52 300	51.900
da 20 a 21 anni	51.350	50.350	49 950
da 19 a 20 anni	49 350	48 300	48 600
da 18 a 19 anni	45 300	44.400	44 000
da 17 a 18 anni	39.000	38.150	37 950
da 16 a 17 anni	36 200	35 450	35 200
inferiore ai 16 anni	29.900	29.300	29.050
3ª Categoria *B*):			
superiore ai 21 anni	44.700	43 550	43.250
da 20 a 21 anni	42.700	41 630	41 400
da 19 a 20 anni	41.500	40.400	40 200
da 18 a 19 anni	38 850	37 350	37.700
da 17 a 18 anni	32 850	32 000	31.850
da 16 a 17 anni	30 950	30.100	30 000
inferiore ai 16 anni	24.600	24.050	23.900
DONNE			
1ª Categoria	93.750	91.900	91.600
2ª Categoria:			
superiore ai 21 anni	65 500	64.350	64.150
inferiore ai 21 anni	56.850	55.850	55.650
3ª Categoria *A*):			
superiore ai 21 anni	48.100	47.050	46.700
da 20 a 21 anni	46 250	45 300	44 950
da 19 a 20 anni	44.400	43 500	42 200
da 18 a 19 anni	40 800	39 950	38 600
da 17 a 18 anni	35 100	34 350	34 150
da 16 a 17 anni	32 600	31 900	31 650
inferiore ai 16 anni	26.900	26.350	26.150
3ª Categoria *B*):			
superiore ai 21 anni	40 250	39 200	39 000
da 20 a 21 anni	38 450	37.500	37 250
da 19 a 20 anni	37 350	36 350	36 150
da 18 a 19 anni	34 950	34 050	33 900
da 17 a 18 anni	29 550	28 800	28 650
da 16 a 17 anni	27.850	27.100	27 000
inferiore ai 16 anni	22.150	21.650	21.500
INTERMEDI			
UOMINI			
1ª Categoria	72.800	71.450	71.250
2ª Categoria	60.450	60.300	59.050
DONNE			
1ª Categoria	63.300	62.250	62.000

MILANO, TORINO, GENOVA

	Milano	Torino	Genova
	Valori orari		
OPERAI			
UOMINI			
Tipografi:			
Linotipisti - paga per 7 ore	358 —	353 —	350,50
Tastieristi e fonditori alla monotype	313,50	309 —	306,50
Compositori a mano:			
Operai di 1ª categoria	286 —	282 —	280 —
Operai di 2ª categoria	242 —	237,50	235 —
Operai di 3ª categoria	207,50	203,50	202 —
Impressori:			
Operai di 1ª categoria	286 —	282 —	280 —
Operai di 2ª categoria	242 —	237,50	235 —
Operai di 3ª categoria	207,50	203,50	202 —
Stereotipisti:			
Operai di 1ª categoria	286 —	282 —	280 —
Operai di 2ª categoria	242 —	237,50	235 —
Operai di 3ª categoria	207,50	203,50	202 —
Stereogalvanotipisti:			
Operai di 1ª categoria	313,50	309,—	306,50
Operai di 2ª categoria	259 —	255 —	253 —
Operai di 3ª categoria	224 —	220 —	217,50
Fotoincisori:			
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:			
Operai di 1ª categoria	307,50	303 —	302,50
Operai di 2ª categoria	255 —	251,50	250 —
Operai di 3ª categoria	220 —	217 —	216 —
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	307,50	303 —	302,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	255 —	251,50	250 —
Montatori fresatori	255 —	251,50	250 —
Litografi:			
Incisori, disegnatori, cromisti:			
Operai finiti	376 —	369,50	369,50
Operai del 2º biennio	312 —	303,50	306 —
Operai del 1º biennio	255 —	251,50	250 —
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:			
Operai di 1ª categoria	307,50	303 —	302,50
Operai di 2ª categoria	255 —	251,50	250 —
Operai di 3ª categoria	220 —	217 —	216 —
Tiraprove	307,50	303 —	302,50
Torcolieri	255 —	251,50	250 —
Levigapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	234 —	230,50	223 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:			
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:			
Operai di 1ª categoria	307,50	303 —	302,50
Operai di 2ª categoria	255 —	251,50	250 —
Operai di 3ª categoria	220 —	217 —	216 —
Incisori di musica:			
Operai di 1ª categoria	376 —	369,50	369,50
Operai di 2ª categoria	312 —	306,50	306 —
Operai di 3ª categoria	255 —	251,50	250 —

Segue ZONA 0

MILANO, TORINO, GENOVA

	Milano	Torino	Genova
	Valori orari		
Legatori - Librai:			
Operai di categoria extra	298,50	291,50	290 —
Operai di 1ª categoria	278,50	274 —	272,50
Operai di 2ª categoria	234 —	230,50	227 —
Operai di 3ª categoria	203 —	199,50	200,50
Rilegatori e lineatori	278,50	274 —	272,50
Fonditori di caratteri:			
Operai special. 1ª categoria A)	313,50	309 —	306,50
Operai qualif. provetti 1ª (cat. B)	313,50	309 —	306,50
Operai di 2ª categoria A)	255 —	251,50	250 —
Operai di 2ª categoria B)	234 —	230,50	227 —
Allievi speciali	205,50	202 —	200 —
Xilografi	307,50	303 —	302,50
Mettifoglio (uomo)	220 —	217 —	216 —
Fotografi industriali			
Operatori di 1ª categoria	307,50	303 —	302,50
Operatori di 2ª categoria	255 —	251,50	250 —
Operatori di 3ª categoria	220 —	217 —	216 —
Calligrafi di 1ª categoria	288,50	283,50	282 —
Calligrafi di 2ª categoria	240 —	235,50	234,50
Stampatori di 1ª categoria	282,50	278 —	283,50
Stampatori di 2ª categoria	238 —	234 —	231 —
Stampatori di 3ª categoria	207,50	203,50	202 —
Ritoccatori all'aerografo	312 —	306,50	304,50
Ritoccatori di 1ª categoria	307,50	303 —	302,50
Ritoccatori di 2ª categoria	255 —	251,50	250 —
Ritoccatori di 3ª categoria	220 —	217 —	216 —
Rotativisti di 1ª categoria	307,50	303 —	302,50
Rotativisti di 2ª categoria	255 —	251,50	250 —
Rotativisti di 3ª categoria	220 —	217 —	216 —
Ceramisti di 1ª categoria	312 —	306,50	305 —
Ceramisti di 2ª categoria	257,50	253,—	251,50
Servizi complementari:			
Operai specializzati	269,50	264,50	263,50
Operai qualificati	234 —	230,50	228 —
Servizi ausiliari:			
Operai special. sopra i 18 anni	213	209,50	207,50
Operai special. dai 16 al 18 anni	166,50	164 —	163 —
Operai special. infer. ai 16 anni	131,50	129 —	128,50
Operai comuni sopra i 18 anni	194,50	192 —	189 —
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	143,50	141 —	140 —
Operai comuni infer. ai 16 anni	100,50	98,50	97,50
Servizi di magazzino:			
Operai sopra i 18 anni	234 —	230,50	228 —
Operai dai 16 ai 18 anni	173 —	170 —	168,50
Operai infer. ai 16 anni	120 —	118,50	117 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia			
	Valori giornalieri		
Gruppo A) - Autisti per servizi esterni motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:			
paga per 8 ore	2.151 —	2.114 —	2.104,50
paga per 9 ore	2.367,50	2.330,50	2.311,50
paga per 10 ore	2.599 —	2.548,50	2.531 —

Segue ZONA 0

MILANO, TORINO, GENOVA

	Milano	Torino	Genova
	Valori giornalieri		
Gruppo B) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):			
— di età superiore ai 18 anni			
paga per 8 ore	1.701,50	1.673 —	1.659 —
paga per 9 ore	1.877 —	1.845,50	1.829,50
paga per 10 ore	2.062,50	2.033 —	2.009,50
— di età dai 16 ai 18 anni			
paga per 8 ore	1.331 —	1.312,50	1.303 —
paga per 9 ore	1.471 —	1.450,50	1.434,50
paga per 10 ore	1.623 —	1.598,50	1.576 —
— di età inferiore ai 16 anni			
paga per 8 ore	1.049,50	1.031 —	1.022 —
paga per 9 ore	1.160,50	1.139 —	1.128,50
paga per 10 ore	1.277,50	1.254 —	1.242 —
DONNE			
	Valori orari		
Legatrici librarie:			
Operaie di 1ª categoria	192 —	189 —	186 —
Operaie di 2ª categoria	168,50	165,50	163,50
Operaie di 3ª categoria	159,50	157,50	155 —
Fonditrici di caratteri			
Operaie di 1ª categoria	203 —	200 —	197 —
Operaie di 2ª categoria	193,50	190,50	187,50
Operaie di 3ª categoria	178 —	175 —	172 —
Operaie di 4ª categoria	166,50	164 —	161 —
Lavorazioni varie.			
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	199 —	196,50	193,50
Mettifoglio alle tipografiche	193,50	190,50	187,50
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	174 —	172,50	170 —
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	165 —	161 —	158,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia			
	Valori giornalieri		
Gruppo C) - Infermiere			
paga per 8 ore	1.538 —	1.520 —	1.484 —
paga per 9 ore	1.708,50	1.693,50	1.648 —
paga per 10 ore	1.881 —	1.864 —	1.813,50
Gruppo D) - Donne aventi altre mansioni			
paga per 8 ore	1.389 —	1.375,50	1.340 —
paga per 9 ore	1.541 —	1.525,50	1.491 —
paga per 10 ore	1.691,50	1.677 —	1.639 —

ZONA 1ª

COMO, FIRENZE, ROMA, VARESE

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	91.600
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	71.250
inferiore ai 21 anni	61.850
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	51.900
da 20 a 21 anni	49.050
da 19 a 20 anni	45.000
da 18 a 19 anni	44.000
da 17 a 18 anni	37.950
da 16 a 17 anni	35.200
inferiore ai 16 anni	29.050
3ª Categoria *B*)	
superiore ai 21 anni	43.350
da 20 a 21 anni	41.400
da 19 a 20 anni	40.200
da 18 a 19 anni	37.700
da 17 a 18 anni	31.850
da 16 a 17 anni	30.000
inferiore ai 16 anni	23.900
DONNE	
1ª Categoria	91.600
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	64.150
inferiore ai 21 anni	55.650
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	46.700
da 20 a 21 anni	44.950
da 19 a 20 anni	43.200
da 18 a 19 anni	39.600
da 17 a 18 anni	33.150
da 16 a 17 anni	31.650
inferiore ai 16 anni	26.150
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	39.000
da 20 a 21 anni	37.250
da 19 a 20 anni	36.150
da 18 a 19 anni	33.900
da 17 a 18 anni	28.650
da 16 a 17 anni	27.000
inferiore ai 16 anni	21.500
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	71.250
2ª Categoria	59.050
DONNE	
1ª Categoria	62.000

Segue: ZONA 1ª

COMO, FIRENZE, ROMA, VARESE

	Roma	Firenze	Como Varese
	Valori orari		
OPERAI			
UOMINI			
Tipografi:			
Linotipisti - paga per 7 ore	350,50	340 —	339,50
Tastieristi e fonditori alla monotype	306,50	297,50	297,—
Compositori a mano:			
Operai di 1ª categoria	280 —	274,50	274 —
Operai di 2ª categoria	235 —	235 —	234 —
Operai di 3ª categoria	203,50	203,50	203,50
Impressori:			
Operai di 1ª categoria	280 —	274,50	274 —
Operai di 2ª categoria	235 —	235 —	234 —
Operai di 3ª categoria	203,50	203,50	203,50
Stereotipisti:			
Operai di 1ª categoria	280 —	274,50	274 —
Operai di 2ª categoria	235 —	235 —	234 —
Operai di 3ª categoria	203,50	203,50	203,50
Stereogalvanotipisti:			
Operai di 1ª categoria	306,50	297,50	297 —
Operai di 2ª categoria	253 —	250,50	250 —
Operai di 3ª categoria	218,50	218,50	218,50
Fotoincisori:			
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:			
Operai di 1ª categoria	302,50	294,50	293,50
Operai di 2ª categoria	250 —	248 —	247,50
Operai di 3ª categoria	216,50	216,50	216,50
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	302,50	294,50	293,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	250 —	248 —	247,50
Montatori fresatori	250 —	248 —	247,50
Litografi:			
Incisori disegnatori, cromisti:			
Operai finiti	369,50	356 —	355,50
Operai del 2° biennio	306 —	299 —	298,50
Operai del 1° biennio	250 —	248 —	247,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:			
Operai di 1ª categoria	302,50	294,50	293,50
Operai di 2ª categoria	250 —	248 —	247,50
Operai di 3ª categoria	216,50	216,50	216,50
Tiraprove	302,50	294,50	293,50
Torcolieri	250 —	248 —	247,50
Macinapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	228 —	227,50	227 —
Fotocalcografi - Fotolipisti - Calcografi:			
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:			
Operai di 1ª categoria	302,50	294,50	293,50
Operai di 2ª categoria	250 —	248 —	247,50
Operai di 3ª categoria	216,50	216,50	216,50
Incisori di musica:			
Operai di 1ª categoria	369,50	356 —	355,50
Operai di 2ª categoria	306 —	299 —	298,50
Operai di 3ª categoria	250 —	248 —	247,50

Segue: ZONA 1ª

COMO, FIRENZE, ROMA, VARESE

	Roma	Firenze	Como Varese
	Valori orari		
Legatori - Librai:			
Operai di categoria extra	290 —	282,50	282,50
Operai di 1ª categoria	272,50	268 —	267,50
Operai di 2ª categoria	225,50	225,50	225,50
Operai di 3ª categoria	200 —	200 —	200 —
Rilegatori e lineatori	272,50	268 —	267,50
Fonditori di caratteri:			
Operai special. 1ª categoria *A*)	306,50	297,50	297 —
Operai qualif. provetti 1ª cat. *B*)	306,50	297,50	297 —
Operai di 2ª categoria *A*)	250 —	248 —	247,50
Operai di 2ª categoria *B*)	227 —	227 —	227 —
Allievi speciali	203 —	203 —	203 —
Xilografi	302,50	294,50	293,50
Mettifoglio (uomo)	216,50	216,50	216,50
Fotografi industriali:			
Operatori di 1ª categoria	302,50	294,50	293,50
Operatori di 2ª categoria	250 —	248 —	247,50
Operatori di 3ª categoria	215,50	213,50	213 —
Calligrafi di 1ª categoria	282 —	274 —	273,50
Calligrafi di 2ª categoria	234,50	234 —	233 —
Stampatori di 1ª categoria	276,50	271 —	270,50
Stampatori di 2ª categoria	231 —	231 —	230,50
Stampatori di 3ª categoria	203,50	203,50	203,50
Ritoccatori all'aerografo	304,50	246,50	296 —
Ritoccatori di 1ª categoria	302,50	294,50	293,50
Ritoccatori di 2ª categoria	250 —	248 —	247,50
Ritoccatori di 3ª categoria	215,50	213,50	213 —
Rotativisti di 1ª categoria	302,50	294,50	293,50
Rotativisti di 2ª categoria	250 —	248 —	247,50
Rotativisti di 3ª categoria	215,50	213,50	213 —
Ceramisti di 1ª categoria	304,50	296,50	296 —
Ceramisti di 2ª categoria	251,50	250 —	249,50
Servizi complementari:			
Operai specializzati	263,50	259 —	258,50
Operai qualificati	228 —	227,50	227 —
Servizi ausiliari:			
Operai special. sopra i 18 anni	208 —	208 —	208 —
Operai special. dai 16 ai 18 anni	163 —	163 —	163 —
Operai special. infer. ai 16 anni	128 —	128 —	128 —
Operai comuni sopra i 18 anni	189,50	189,50	189,50
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	140 —	140 —	140 —
Operai comuni infer. ai 16 anni	97 —	97 —	97 —
Servizi di magazzino:			
Operai sopra i 18 anni	228 —	227,50	227 —
Operai dai 16 ai 18 anni	168,50	168 —	168 —
Operai infer. ai 16 anni	117 —	116,50	116,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:			
Gruppo A) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:	Valori giornalieri		
paga per 8 ore	2.095 —	2.082,50	2.057,50
paga per 9 ore	2.311,50	2.278 —	2.273 —
paga per 10 ore	2.531 —	2.490 —	2.484 —

Segue: ZONA 1ª

COMO, FIRENZE, ROMA, VARESE

	Roma	Firenze	Como Varese
	Valori giornalieri		
Gruppo B) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):			
— di età superiore ai 18 anni:			
paga per 8 ore	1.659 —	1.659 —	1.659 —
paga per 9 ore	1.829,50	1.829,50	1.829,50
paga per 10 ore	2.009,50	2.009,50	2.009,50
— di età dai 16 ai 18 anni:			
paga per 8 ore	1.298 —	1.298 —	1.298 —
paga per 9 ore	1.434,50	1.434,50	1.434,50
paga per 10 ore	1.576 —	1.576 —	1.576 —
— di età inferiore ai 16 anni:			
paga per 8 ore	1.022 —	1.022 —	1.022 —
paga per 9 ore	1.128,50	1.128,50	1.128,50
paga per 10 ore	1.242 —	1.242 —	1.242 —
DONNE	Valori orari		
Legatrici librarie:			
Operaie di 1ª categoria	185 —	185 —	185 —
Operaie di 2ª categoria	166 —	166 —	166 —
Operaie di 3ª categoria	155,50	155,50	155,50
Fonditrici di caratteri:			
Operaie di 1ª categoria	195,50	195,50	195,50
Operaie di 2ª categoria	186,50	186,50	186,50
Operaie di 3ª categoria	171,50	171,50	171,50
Operaie di 4ª categoria	161,50	161,50	161,50
Lavorazioni varie:			
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	190,50	190,50	190,50
Mettifoglio alle tipografiche	186,50	186,50	186,50
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	170,50	170,50	170,50
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	160 —	160 —	160 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri		
Gruppo C) - Infermiere:			
paga per 8 ore	1.480,50	1.480,50	1.480,50
paga per 9 ore	1.644 —	1.644 —	1.644 —
paga per 10 ore	1.796,50	1.796,50	1.796,50
Gruppo D) - Donne aventi altre mansioni:			
paga per 8 ore	1.336,50	1.336,50	1.336,50
paga per 9 ore	1.492,50	1.492,50	1.492,50
paga per 10 ore	1.640,50	1.640,50	1.640,50

ZONA 2ª

AOSTA, BOLZANO, CREMONA, LIVORNO, MASSA, NOVARA, PAVIA, PISA, SONDRIO, TRIESTE

	Trieste	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio
	Valori mensili	
IMPIEGATI		
UOMINI		
1ª Categoria	91.600	88.500
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	71.250	68.300
inferiore ai 21 anni	61.850	59 250
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	51.900	51.800
da 20 a 21 anni	49.950	49.800
da 19 a 20 anni	48.000	47.900
da 18 a 19 anni	44.000	43 950
da 17 a 18 anni	37.950	37.850
da 16 a 17 anni	35 200	35.100
inferiore ai 16 anni	29.050	28 900
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	43.350	41 900
da 20 a 21 anni	41.400	40 050
da 19 a 20 anni	40.200	38 850
da 18 a 19 anni	37.700	36.400
da 17 a 18 anni	31.850	30 750
da 16 a 17 anni	30 000	28.900
inferiore ai 16 anni	23.900	23.100
DONNE		
1ª Categoria	91.600	88.500
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	64.150	61 500
inferiore ai 21 anni	55.650	53.350
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	46.700	46 600
da 20 a 21 anni	44 950	44.800
da 19 a 20 anni	43.200	43.100
da 18 a 19 anni	39 600	39 550
da 17 a 18 anni	34.150	34 050
da 16 a 17 anni	31.650	31 600
inferiore ai 16 anni	26.150	26.000
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	39 000	37 700
da 20 a 21 anni	37.250	36 050
da 19 a 20 anni	36.150	34.950
da 18 a 19 anni	33.900	32 750
da 17 a 18 anni	28.650	27.700
da 16 a 17 anni	27.000	[illegible]
inferiore ai 16 anni	21.500	20.750
INTERMEDI		
UOMINI		
1ª Categoria	71.250	68.400
2ª Categoria	59.050	56.550
DONNE		
1ª Categoria	62 000	59.450

Segue: ZONA 2ª

AOSTA, BOLZANO, CREMONA, LIVORNO, MASSA, NOVARA, PAVIA, PISA, SONDRIO, TRIESTE

	Trieste	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa, Novara, Pisa, Sondrio	Cremona, Pavia
	Valori orari		
OPERAI			
UOMINI			
Tipografi:			
Linotipisti - paga per 7 ore	350,50	330 —	321 —
Tastieristi e fonditori alla monotype	306,50	288,50	280,50
Compositori a mano:			
Operai di 1ª categoria	280 —	265 —	258,50
Operai di 2ª categoria	235 —	225 —	223 —
Operai di 3ª categoria	202 —	194,50	193 —
Impressori:			
Operai di 1ª categoria	280 —	265 —	258,50
Operai di 2ª categoria	235 —	225 —	223 —
Operai di 3ª categoria	202 —	194,50	193 —
Stereotipisti:			
Operai di 1ª categoria	280 —	265 —	258,50
Operai di 2ª categoria	235 —	225 —	223 —
Operai di 3ª categoria	202 —	194,50	193 —
Stereogalvanotipisti:			
Operai di 1ª categoria	306,50	288,50	280,50
Operai di 2ª categoria	253 —	241,50	238 —
Operai di 3ª categoria	217,50	210 —	208 —
Fotoincisori:			
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:			
Operai di 1ª categoria	302,50	285 —	276,50
Operai di 2ª categoria	250 —	239 —	235 —
Operai di 3ª categoria	216 —	207,50	205,50
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	302,50	285 —	276,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	250 —	239 —	235 —
Montatori fresatori	250 —	239 —	235 —
Litografi:			
Incisori, disegnatori, cromisti:			
Operai finiti	369,50	346 —	333,50
Operai del 2º biennio	306 —	290 —	282,50
Operai del 1º biennio	250 —	239 —	235 —
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:			
Operai di 1ª categoria	302,50	285 —	276,50
Operai di 2ª categoria	250 —	239 —	235 —
Operai di 3ª categoria	216 —	207,50	205,50
Tiraprove	302,50	285 —	276,50
Torcolieri	250 —	239 —	235 —
Levigatori, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	228 —	218 —	217 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:			
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:			
Operai di 1ª categoria	302,50	285 —	276,50
Operai di 2ª categoria	250 —	239 —	235 —
Operai di 3ª categoria	216 —	207,50	205,50
Incisori di musica:			
Operai di 1ª categoria	369,50	346 —	333,50
Operai di 2ª categoria	306 —	290 —	282,50
Operai di 3ª categoria	250 —	239 —	235 —

Segue: ZONA 2ª

AOSTA, BOLZANO, CREMONA, LIVORNO, MASSA, NOVARA, PAVIA, PISA, SONDRIO, TRIESTE

	Trieste	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa, Novara, Pisa, Sondrio	Cremona, Pavia
	Valori orari		
Legatori - Librai:			
Operai di categoria extra	290 —	272,50	265,50
Operai di 1ª categoria	272,50	258,50	251,50
Operai di 2ª categoria	227 —	216,50	213,50
Operai di 3ª categoria	200,50	191,50	190 —
Rilegatori e lineatori	272,50	258,50	251,50
Fonditori di caratteri:			
Operai specializzati 1ª categoria *A)*	303,50	288,50	280,50
Operai qualificati provetti 1ª categoria *B)*	306,50	288,50	280,50
Operai di 2ª categoria *A)*	250 —	239 —	235 —
Operai di 2ª categoria *B)*	227 —	218 —	216 —
Allievi speciali	200 —	191 —	193 —
Xilografi	302,50	285 —	276,50
Mettifoglio (uomo)	216 —	207,50	205,50
Fotografi industriali:			
Operatori di 1ª categoria	302,50	285 —	276,50
Operatori di 2ª categoria	250 —	239 —	235 —
Operatori di 3ª categoria	216 —	207,50	205,50
Calligrafi di 1ª categoria	282 —	265,50	259,50
Calligrafi di 2ª categoria	234,50	224 —	221,50
Stampatori di 1ª categoria	283,50	261,50	255 —
Stampatori di 2ª categoria	231 —	221,50	219 —
Stampatori di 3ª categoria	202 —	194,50	193 —
Ritoccatori all'areografo	304,50	287,50	279 —
Ritoccatori di 1ª categoria	302,50	285 —	276,50
Ritoccatori di 2ª categoria	250 —	239 —	235 —
Ritoccatori di 3ª categoria	216 —	207,50	205,50
Rotativisti di 1ª categoria	302,50	285 —	276,50
Rotativisti di 2ª categoria	250 —	239 —	235 —
Rotativisti di 3ª categoria	216 —	207,50	205,50
Ceramisti di 1ª categoria	305 —	287,50	279 —
Ceramisti di 2ª categoria	251,50	241 —	236,50
Servizi complementari:			
Operai specializzati	263,50	249,50	244 —
Operai qualificati	228 —	218 —	217 —
Servizi ausiliari:			
Operai specializzati sopra i 18 anni	207,50	199,50	198,50
Operai specializzati dal 16 ai 18 anni	163 —	156,50	156 —
Operai specializzati inferiori ai 16 anni	128,50	123 —	122,50
Operai comuni sopra i 18 anni	189 —	182,50	182,50
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	140 —	134,50	134,50
Operai comuni inferiori ai 16 anni	97,50	94 —	94 —
Servizi di magazzino:			
Operai sopra i 18 anni	228 —	218 —	217 —
Operai dai 16 ai 18 anni	168,50	161,50	160,50
Operai inferiori ai 16 anni	117 —	112 —	111 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:			
	Valori giornalieri		
Gruppo *A)* - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:			
paga per 8 ore	2.104,50	1.987 —	1.945 —
paga per 9 ore	2.314,50	2.196,50	2.156,50
paga per 10 ore	2.531 —	2.306,50	2.365,50

Segue: ZONA 2ª

AOSTA, BOLZANO, CREMONA, LIVORNO, MASSA, NOVARA, PAVIA, PISA, SONDRIO, TRIESTE

	Trieste	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa, Novara, Pisa, Sondrio	Cremona, Pavia
	Valori giornalieri		
Gruppo *B)* - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):			
— di età superiore ai 18 anni:			
paga per 8 ore	1.659 —	1.588,50	1.579,50
paga per 9 ore	1.829,50	1.756 —	1.745 —
paga per 10 ore	2.009,50	1.927,50	1.915,50
— di età dai 16 ai 18 anni:			
paga per 8 ore	1.303 —	1.247 —	1.242 —
paga per 9 ore	1.434,50	1.381,50	1.371,50
paga per 10 ore	1.576 —	1.512 —	1.506 —
— di età inferiore ai 16 anni:			
paga per 8 ore	1.022 —	979,50	975 —
paga per 9 ore	1.128,50	1.086 —	1.081 —
paga per 10 ore	1.242 —	1.189 —	1.184 —
DONNE			
	Valori orari		
Legatrici libraie:			
Operaie di 1ª categoria	186 —	177,50	175 —
Operaie di 2ª categoria	166,50	159 —	158 —
Operaie di 3ª categoria	155 —	149,50	149,50
Fonditrici di caratteri:			
Operaie di 1ª categoria	197 —	187,50	186,50
Operaie di 2ª categoria	187,50	179,50	178 —
Operaie di 3ª categoria	172 —	165 —	164,50
Operaie di 4ª categoria	161 —	155 —	154 —
Lavorazioni varie:			
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	193 —	183,50	183 —
Mettifoglio alle tipografiche	187,50	179,50	178 —
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	170 —	163,50	163 —
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	158,50	153,50	153 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:			
	Valori giornalieri		
Gruppo *C)* - Infermiere:			
paga per 8 ore	1.483,50	1.419,50	1.415,50
paga per 9 ore	1.647 —	1.575,50	1.570,50
paga per 10 ore	1.812,50	1.739 —	1.733,50
Gruppo *D)* - Donne aventi altre mansioni:			
paga per 8 ore	1.339,50	1.294,50	1.290,50
paga per 9 ore	1.490,50	1.435 —	1.430,50
paga per 10 ore	1.638,50	1.570,50	1.565,50

ZONA 3ª

BERGAMO, BIELLA, BRESCIA, GORIZIA, IMPERIA, SAVONA, TRENTO, VENEZIA, VERCELLI

	Biella	Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli
	Valori mensili	
IMPIEGATI		
UOMINI		
1ª Categoria	89.350	88.350
2ª Categoria:		
Superiore ai 21 anni	69 500	68 500
inferiore ai 21 anni	60.100	59,500
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	50 650	51 700
da 20 a 21 anni	48.700	49 [illegible]
da 19 a 20 anni	46 750	47 750
da 18 a 19 anni	42 900	43 850
da 17 a 18 anni	37 050	37 800
da 16 a 17 anni	34 300	35 000
inferiore ai 16 anni	28.300	28.850
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	42 950	41 [illegible]
da 20 a 21 anni	41 050	[illegible]
da 19 a 20 anni	39 850	[illegible]
da 18 a 19 anni	37.350	35 700
da 17 a 18 anni	31.000	[illegible]
da 16 a 17 anni	29 800	[illegible]
inferiore ai 16 anni	23.800	[illegible]
DONNE		
1ª Categoria	89.350	88.350
2ª Categoria		
superiore ai 21 anni	62 550	61 650
inferiore ai 21 anni	54.100	53.550
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	45 600	46.500
da 20 a 21 anni	43 850	[illegible]
da 19 a 20 anni	42 050	[illegible]
da 18 a 19 anni	38 650	39 450
da 17 a 18 anni	33 350	[illegible]
da 16 a 17 anni	30 900	31 [illegible]
inferiore ai 16 anni	25.500	25.950
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	38 700	37 500
da 20 a 21 anni	36 950	35 350
da 19 a 20 anni	35 900	34 300
da 18 a 19 anni	33 600	32 150
da 17 a 18 anni	28 400	27 150
da 16 a 17 anni	26 500	25 350
inferiore ai 16 anni	21.400	20.500
INTERMEDI		
UOMINI		
1ª Categoria	69 500	68 500
2ª Categoria	57.650	56 [illegible]
DONNE		
1ª Categoria	60.500	59.600

Segue: ZONA 3ª

BERGAMO, BIELLA, BRESCIA, GORIZIA, IMPERIA, SAVONA, TRENTO, VENEZIA, VERCELLI

	Biella	Bergamo, Brescia, Gorizia, Savona, Venezia, Vercelli	Trento	Imperia
	Valori orari			
OPERAI				
UOMINI				
Tipografi:				
Linotipisti - paga per 7 ore	340 —	333,50	330 —	316,50
Tastieristi e fonditori alla monotype	297,50	291,50	288,50	277,50
Compositori a mano:				
Operai di 1ª categoria	274,50	266 —	265 —	255 —
Operai di 2ª categoria	232 —	222,50	221,50	218 —
Operai di 3ª categoria	201 —	190 —	189,50	189,50
Impressori:				
Operai di 1ª categoria	274,50	266 —	265 —	255 —
Operai di 2ª categoria	232 —	222,50	221.50	218 —
Operai di 3ª categoria	201 —	190 —	189,50	189,50
Stereotipisti:				
Operai di 1ª categoria	274,50	266 —	265 —	255 —
Operai di 2ª categoria	232 —	222,50	221,50	218 —
Operai di 3ª categoria	201 —	190 —	189,50	189,50
[illegible]:				
Operai di 1ª categoria	297,50	291,50	288.50	277,50
Operai di 2ª categoria	250,50	240.50	239,50	234,50
Operai di 3ª categoria	216,50	206,—	205 —	205 —
Fotoincisori:				
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:				
Operai di 1ª categoria	294 —	288 —	285 —	273,50
Operai di 2ª categoria	245,50	236,50	235,50	231,50
Operai di 3ª categoria	213.50	204 —	203,50	203 —
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	294 —	288 —	285 —	273,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	245,50	236,50	235,50	231,50
Montatori fresatori	245,50	236,50	235,50	231,50
Litografi:				
Incisori, disegnatori, cromisti:				
Operai finiti	358 —	353 —	345,50	331 —
Operai del 2º biennio	297,50	294 —	290,50	279,50
Operai del 1º biennio	245,50	236,50	235,50	231,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:				
Operai di 1ª categoria	294 —	288 —	285 —	273,50
Operai di 2ª categoria	245,50	236,50	235,50	231.50
Operai di 3ª categoria	213,50	204 —	203,50	203 —
Tiraprove	294 —	288 —	285 —	273,50
Torcolieri	245,50	236,50	235,50	231,50
[illegible], granitori di lastre, fonditori di lastre di [illegible]	224,50	216 —	215,00	212,50
[illegible] - Fotolitisti - Calcografi:				
[illegible], fotografi, ritoccatori, macchinisti:				
Operai di 1ª categoria	294 —	288 —	285 —	273,50
Operai di 2ª categoria	245,50	236,50	235,50	231,50
Operai di 3ª categoria	213,50	204 —	203,50	203 —
[illegible] di musica:				
Operai di 1ª categoria	358 —	353 —	345,50	331 —
Operai di 2ª categoria	297,50	291 —	290,50	279,50
Operai di 3ª categoria	245,50	236,50	235,50	231,50

Segue: ZONA 3ª

BERGAMO, BIELLA, BRESCIA, GORIZIA, IMPERIA, SAVONA, TRENTO, VENEZIA, VERCELLI

	Biella	Bergamo, Brescia, Gorizia, Savona, Venezia, Vercelli	Trento	Imperia
	Valori orari			
Legatori - Librai:				
Operai di categoria extra	283 —	274,50	272,50	262,50
Operai di 1ª categoria	267,50	259 —	258,50	253 —
Operai di 2ª categoria	224 —	213 —	212 —	210 —
Operai di 3ª categoria	197 —	184,50	186,50	186 —
Rilegatori e lincatori	264 —	259 —	255 —	243 —
Fonditori di caratteri:				
Operai specializzati 1ª categoria *A)*	297,50	291,50	288,50	277,50
Operai qualificati provetti 1ª categoria *B)*	297,50	291,50	288,50	277,50
Operai di 2ª categoria *A)*	245,50	236,50	235,50	231,50
Operai di 2ª categoria *B)*	221,50	215,50	215 —	211 —
Allievi speciali	201 —	189,50	188,50	183 —
Xilografi	294 —	288 —	285 —	273,50
Mettifoglio (uomo)	213,50	204 —	203,50	203 —
Fotografi industriali:				
Operatori di 1ª categoria	294 —	288 —	285 —	273,50
Operatori di 2ª categoria	245,50	236,50	235,50	231,50
Operatori di 3ª categoria	212,50	204 —	203,50	203 —
Calligrafi di 1ª categoria	285,50	268,50	265,50	256 —
Calligrafi di 2ª categoria	231,50	221,50	221,50	217,50
Stampatori di 1ª categoria	271 —	262,50	261,50	251,50
Stampatori di 2ª categoria	228,50	218,50	218 —	215 —
Stampatori di 3ª categoria	201 —	190 —	189,50	189,50
Ritoccatori all'areografo	296 —	290 —	287,50	276 —
Ritoccatori di 1ª categoria	292,50	288 —	285 —	273,50
Ritoccatori di 2ª categoria	245,50	236,50	235,50	231,50
Ritoccatori di 3ª categoria	213,50	204 —	203,50	203 —
Rotativisti di 1ª categoria	294 —	288 —	285 —	273,50
Rotativisti di 2ª categoria	245,50	236,50	235,50	231,50
Rotativisti di 3ª categoria	213,50	204 —	203,50	203 —
Ceramisti di 1ª categoria	296 —	290 —	287,50	276 —
Ceramisti di 2ª categoria	248 —	240 —	238 —	233 —
Servizi complementari:				
Operai specializzati	259 —	250 —	249,50	241 —
Operai qualificati	224,50	216 —	215 —	212,50
Servizi ausiliari:				
Operai specializzati sopra i 18 anni	206 —	195 —	194,50	194 —
Operai specializzati dai 16 ai 18 anni	162,50	153,50	153 —	152,50
Operai specializzati inferiori ai 16 anni	128 —	121 —	119,50	119,50
Operai comuni sopra i 18 anni	188,50	178,50	178,50	178,50
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	139 —	131,50	131,50	131,50
Operai comuni inferiori ai 16 anni	97 —	91,50	91,50	91,50
Servizi di magazzino:				
Operai sopra i 18 anni	224,50	216 —	215 —	212,50
Operai dai 16 ai 18 anni	165,50	159 —	158 —	157 —
Operai inferiori ai 16 anni	115 —	110,50	110 —	109 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:				
Gruppo *A)* - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentate, motocarristi:	Valori giornalieri			
paga per 8 ore	2.057,50	1.992 —	1.987 —	1.917 —
paga per 9 ore	2.272,50	2.199 —	2.193,50	2.119,50
paga per 10 ore	2.490 —	2.393,50	2.396,50	2.314 —

Segue: ZONA 3ª

BERGAMO, BIELLA, BRESCIA, GORIZIA, IMPERIA, SAVONA, TRENTO, VENEZIA, VERCELLI

	Biella	Bergamo, Brescia, Gorizia, Savona, Venezia, Vercelli	Trento	Imperia
	Valori giornalieri			
Gruppo *B)* - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri uscieri, fattorini):				
— di età superiore ai 18 anni:				
paga per 8 ore	1.654,50	1.556 —	1.551,50	1.542 —
paga per 9 ore	1.893 —	1.719 —	1.715,50	1.703 —
paga per 10 ore	2.004 —	1.887 —	1.887 —	1.887 —
— di età dai 16 ai 18 anni:				
paga per 8 ore	1.305 —	1.223,50	1.223,50	1.209,50
paga per 9 ore	1.487 —	1.350 —	1.345 —	1.339,50
paga per 10 ore	1.574 —	1.482,50	1.482,50	1.482,50
— di età inferiore ai 16 anni				
paga per 8 ore	1.022 —	961 —	956 —	951,50
paga per 9 ore	1.173 —	1.065 —	1.064 —	1.054,50
paga per 10 ore	1.237,50	1.166 —	1.166 —	1.166 —
DONNE				
	Valori orari			
Legatrici librarie:				
Operaie di 1ª categoria	183,50	175 —	174 —	172 —
Operaie di 2ª categoria	163,50	154,50	154,50	154,50
Operaie di 3ª categoria	154,50	146 —	146 —	146 —
Fonditrici di caratteri:				
Operaie di 1ª categoria	194 —	181 —	180 —	181 —
Operaie di 2ª categoria	185 —	173,50	173 —	174 —
Operaie di 3ª categoria	170 —	159,50	159 —	160 —
Operaie di 4ª categoria	159,50	150 —	149,50	150,50
Lavorazioni varie:				
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	190 —	178 —	177 —	178 —
Mettifoglio alle tipografiche	185,50	173,50	173 —	174 —
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	168,50	158,50	157,50	158,50
Levafoglio, pergifoglio, bronzatrici	157,50	148,50	147,50	148,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:				
	Valori giornalieri			
Gruppo *C)* - Infermiere:				
paga per 8 ore	1.440,50	1.383,00	1.384,50	1.378,50
paga per 9 ore	1.599 —	1.528,50	1.530,50	1.529,50
paga per 10 ore	1.752,50	1.680 —	1.682,50	1.681,50
Gruppo *D)* - Donne aventi altre mansioni:				
paga per 8 ore	1.301,50	1.233,50	1.235,50	1.234,50
paga per 9 ore	1.447,50	1.377 —	1.379 —	1.378 —
paga per 10 ore	1.597 —	1.512 —	1.514,50	1.513,50

ZONA 4ª

LA SPEZIA, MANTOVA, PADOVA, RAVENNA, VERONA, VICENZA

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	86.550
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	66 300
inferiore ai 21 anni	57,600
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	48 600
da 20 a 21 anni	46 750
da 19 a 20 anni	44 900
da 18 a 19 anni	41 250
da 17 a 18 anni	35 500
da 16 a 17 anni	32 950
inferiore ai 16 anni	27 150
3ª Categoria *B*).	
superiore ai 21 anni	40 250
da 20 a 21 anni	38 500
da 19 a 20 anni	37 350
da 18 a 19 anni	35 000
da 17 a 18 anni	29 550
da 16 a 17 anni	27 800
inferiore ai 16 anni	22.200
DONNE	
1ª Categoria	86.550
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	69 050
inferiore ai 21 anni	51.800
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	43 750
da 20 a 21 anni	42 050
da 19 a 20 anni	40 [illegible]
da 18 a 19 anni	37 100
da 17 a 18 anni	31 950
da 16 a 17 anni	29 650
inferiore ai 16 anni	24.450
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	36.900
da 20 a 21 anni	34 650
da 19 a 20 anni	35.600
da 18 a 19 anni	31 500
da 17 a 18 anni	28 000
da 16 a 17 anni	25 050
inferiore ai 16 anni	20.000
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	66.300
2ª Categoria	55.300
DONNE	
1ª Categoria	57.700

LA SPEZIA, MANTOVA, PADOVA, RAVENNA, VERONA, VICENZA

	La Spezia, Padova, Verona, Vicenza	Mantova Ravenna
	Valori orari	
OPERAI		
UOMINI		
Tipografi:		
Linotipisti - paga per 7 ore	323 —	314 —
Tastieristi e fonditori alla monotype	283 —	274,50
Compositori a mano:		
Operai di 1ª categoria	258,50	252,50
Operai di 2ª categoria	217,50	216 —
Operai di 3ª categoria	187 —	185,50
Impressori:		
Operai di 1ª categoria	258,50	252,50
Operai di 2ª categoria	217,50	216 —
Operai di 3ª categoria	187 —	185,50
Stereotipisti:		
Operai di 1ª categoria	258,50	252,50
Operai di 2ª categoria	217,50	216 —
Operai di 3ª categoria	187 —	185,50
Stereogalvanotipisti:		
Operai di 1ª categoria	283 —	274,50
Operai di 2ª categoria	234.50	231,50
Operai di 3ª categoria	202 —	200,50
Fotoincisori:		
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:		
Operai di 1ª categoria	279 —	271 —
Operai di 2ª categoria	231,50	228,50
Operai di 3ª categoria	200 —	198 —
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	279 —	271 —
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	231.50	228,50
Montatori fresatori	231,50	228,50
Litografi:		
Incisori, disegnatori, cromisti:		
Operai periti	342 —	329 —
Operai del 2º biennio	284 —	276,50
Operai del 1º biennio	231 .50	228,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:		
Operai di 1ª categoria	279 —	271 —
Operai di 2ª categoria	231.50	228,50
Operai di 3ª categoria	200 —	198 —
Tiraprove	279 —	271 —
Torcolieri	231,50	228,50
Lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	211 —	210 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:		
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:		
Operai di 1ª categoria	279 —	271 —
Operai di 2ª categoria	231,50	228,50
Operai di 3ª categoria	200 —	198 —
Incisori di musica.		
Operai di 1ª categoria	342 —	329 —
Operai di 2ª categoria	284 —	276,50
Operai di 3ª categoria	231,50	228,50

Segue: ZONA 4ª

LA SPEZIA, MANTOVA, PADOVA, RAVENNA, VERONA, VICENZA

	La Spezia, Padova, Verona, Vicenza	Mantova Ravenna
	Valori orari	
Legatori - Librai:		
Operai di categoria extra	266,50	259,50
Operai di 1ª categoria	252 —	245 —
Operai di 2ª categoria	209,50	207 —
Operai di 3ª categoria	18[illegible],50	182 —
Rilegatori e lineatori)	252 —	240,50
Fonditori di caratteri:		
Operai specializzati 1ª categoria *A*)	283 —	271,50
Operai qualificati provetti 1ª categoria *B*)	253 —	27[illegible]
Operai di 2ª categoria *A*)	231,50	22[illegible],50
Operai di 2ª categoria *B*)	211 —	208 —
Allievi speciali	186,50	185,50
Xilografi	279 —	271 —
Mettifoglio (uomo)	200 —	198 —
Fotografi industriali:		
Operatori di 1ª categoria	279 —	271 —
Operatori di 2ª categoria	231,50	228,50
Operatori di 3ª categoria	200 —	198 —
Calligrafi di 1ª categoria	259 —	253 —
Calligrafi di 2ª categoria	217 —	215 —
Stampatori di 1ª categoria	255 —	249 —
Stampatori di 2ª categoria	213,50	211,50
Stampatori di 3ª categoria	187 —	185,50
Ritoccatori all'areografo	281,50	273,50
Ritoccatori di 1ª categoria	279 —	271 —
Ritoccatori di 2ª categoria	231,50	228,50
Ritoccatori di 3ª categoria	200 —	198 —
Rotativisti di 1ª categoria	279 —	271 —
Rotativisti di 2ª categoria	231,50	228,50
Rotativisti di 3ª categoria	200 —	198 —
Ceramisti di 1ª categoria	281,50	273,50
Ceramisti di 2ª categoria	234 —	230,50
Servizi complementari:		
Operai specializzati	242,50	238 —
Operai qualificati	211 —	210 —
Servizi ausiliari:		
Operai specializzati sopra i 18 anni	192 —	191,50
Operai specializzati dai 16 ai 18 anni	150 —	150 —
Operai specializzati inferiori ai 16 anni	118,50	118,50
Operai comuni sopra i 18 anni	175 —	175 —
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	129 —	129 —
Operai comuni inferiori ai 16 anni	90 —	90 —
Servizi di magazzino:		
Operai sopra i 18 anni	211 —	210 —
Operai dai 16 ai 18 anni	156 —	155 —
Operai inferiori ai 16 anni	108,50	108 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:		
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:	*Valori giornalieri*	
paga per 8 ore	1.936 —	1.893,50
paga per 9 ore	2.135,50	2.099 —
paga per 10 ore	2.326 —	2.290,50

Segue: ZONA 4ª

LA SPEZIA, MANTOVA, PADOVA, RAVENNA, VERONA, VICENZA

	La Spezia, Padova, Verona, Vicenza	Mantova Ravenna
	Valori giornalieri	
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):		
— di età superiore ai 18 anni:		
paga per 8 ore	1.528 —	1.518,50
paga per 9 ore	1.687,50	1.677 —
paga per 10 ore	1.851,50	1.840 —
— di età dai 16 ai 18 anni:		
paga per 8 ore	1.200 —	1.190,50
paga per 9 ore	1.329 —	1.318,50
paga per 10 ore	1.453 —	1.447 —
— di età inferiore ai 16 anni:		
paga per 8 ore	984,50	937,50
paga per 9 ore	1.044,50	1.039 —
paga per 10 ore	1.142,50	1.137 —
DONNE		
	Valori orari	
Legatrici libraie:		
Operaie di 1ª categoria	171,50	170 —
Operaie di 2ª categoria	152,50	151 —
Operaie di 3ª categoria	143,50	143,50
Fonditrici di caratteri:		
Operaie di 1ª categoria	181,50	179,50
Operaie di 2ª categoria	173,50	171,50
Operaie di 3ª categoria	159,50	157,50
Operaie di 4ª categoria	149,50	148 —
Lavorazioni varie:		
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici, alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	183 —	180,50
Mettifoglio alle tipografiche	173,50	171,50
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	158 —	156 —
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	147,50	146 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	*Valori giornalieri*	
Gruppo *C*) - Infermiere		
paga per 8 ore	1.379,50	1.359,50
paga per 9 ore	1.536 —	1.513 —
paga per 10 ore	1.688,50	1.663,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:		
paga per 8 ore	1.250 —	1.230 —
paga per 9 ore	[illegible]	[illegible]
paga per 10 ore	[illegible]	[illegible]

ZONA 5ª

ALESSANDRIA, BELLUNO, BOLOGNA, MODENA, NAPOLI, PARMA, PIACENZA, REGGIO EMILIA

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	86.350
2ª Categoria	
superiore ai 21 anni	67 100
inferiore ai 21 anni	58.300
3ª Categoria *A*):	
Superiore ai 21 anni	48.000
da 20 a 21 anni	46.200
da 19 a 20 anni	44.350
da 18 a 19 anni	40.750
da 17 a 18 anni	35.050
da 16 a 17 anni	32 500
inferiore ai 16 anni	26 300
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	39 550
da 20 a 21 anni	37.800
da 19 a 20 anni	35 670
da 18 a 19 anni	34.300
da 17 a 18 anni	29 000
da 16 a 17 anni	27 350
inferiore ai 16 anni	21 770
DONNE	
1ª Categoria	86.350
2ª Categoria	
superiore ai 21 anni	60.400
inferiore ai 21 anni	52.450
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	43.200
da 20 a 21 anni	41.550
da 19 a 20 anni	39 900
da 18 a 19 anni	36 650
da 17 a 18 anni	31 550
da 16 a 17 anni	29 250
inferiore ai 16 anni	24.200
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	35.620
da 20 a 21 anni	34 000
da 19 a 20 anni	33 600
da 18 a 19 anni	30 900
da 17 a 18 anni	25 100
da 16 a 17 anni	24 600
inferiore ai 16 anni	19.600
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	67 100
2ª Categoria	55.250
DONNE	
1ª Categoria	58.400

Segue: ZONA 5ª

ALESSANDRIA, BELLUNO, BOLOGNA, MODENA, NAPOLI, PARMA, PIACENZA, REGGIO EMILIA

	Alessandria Bologna, Napoli	Belluno, Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia
	Valori orari	
OPERAI		
UOMINI		
Tipografi:		
Linotipisti - paga per 7 ore	327 —	308 —
Tastieristi e fonditori alla monotype	286 —	270 —
Compositori a mano:		
Operai di 1ª categoria	260 —	247,50
Operai di 2ª categoria	215,50	210,50
Operai di 3ª categoria	183,50	182 —
Impressori:		
Operai di 1ª categoria	260 —	247,50
Operai di 2ª categoria	215,50	210,50
Operai di 3ª categoria	183,50	182 —
Stereotipisti:		
Operai di 1ª categoria	260 —	247,50
Operai di 2ª categoria	215,50	210,50
Operai di 3ª categoria	183,50	182 —
Stereogalvanotipisti:		
Operai di 1ª categoria	286 —	270 —
Operai di 2ª categoria	234 —	227 —
Operai di 3ª categoria	199,50	197,50
Fotoincisori:		
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:		
Operai di 1ª categoria	282 —	266 —
Operai di 2ª categoria	231 —	223,50
Operai di 3ª categoria	197 —	195 —
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	282 —	266 —
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	231 —	223,50
Montatori fresatori	231 —	223,50
Litografi:		
Incisori, disegnatori, cromisti:		
Operai finiti	348,50	323 —
Operai del 2º biennio	285,50	271,50
Operai del 1º biennio	231 —	223,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:		
Operai di 1ª categoria	282 —	266 —
Operai di 2ª categoria	231 —	223.50
Operai di 3ª categoria	197 —	195 —
Tiraprove	282 —	266 —
Torcolieri	231,50	223,50
Lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	209,50	205 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:		
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:		
Operai di 1ª categoria	282 —	266 —
Operai di 2ª categoria	231 —	223,50
Operai di 3ª categoria	197 —	195 —
Incisori di musica:		
Operai di 1ª categoria	348.50	323 —
Operai di 2ª categoria	285.50	271.50
Operai di 3ª categoria	231 —	223,50

Segue: ZONA 5ª

ALESSANDRIA, BELLUNO, BOLOGNA, MODENA, NAPOLI, PARMA, PIACENZA, REGGIO EMILIA

	Alessandria Bologna, Napoli	Belluno, Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia
	Valori orari	
Legatori - Librai:		
Operai di categoria extra	269,50	254 —
Operai di 1ª categoria	253 —	240,50
Operai di 2ª categoria	207 —	201,50
Operai di 3ª categoria	179 —	178,50
Rilegatori e lineatori	253 —	240,50
Fonditori di caratteri:		
Operai specializzati 1ª categoria *A*)	286 —	270 —
Operai qualificati provetti 1ª categoria *B*)	286 —	270 —
Operai di 2ª categoria *A*)	231 —	223,50
Operai di 2ª categoria *B*)	209 —	203,50
Allievi speciali	181,50	180,50
Xilografi	282 —	266 —
Mettifoglio (uomo)	197 —	195 —
Fotografi industriali:		
Operatori di 1ª categoria	282 —	266 —
Operatori di 2ª categoria	231 —	223,50
Operatori di 3ª categoria	197 —	195 —
Calligrafi di 1ª categoria	262 —	248,50
Calligrafi di 2ª categoria	215,50	210 —
Stampatori di 1ª categoria	258,50	243,50
Stampatori di 2ª categoria	212 —	207 —
Stampatori di 3ª categoria	183,50	182 —
Ritoccatori all'areografo	285 —	268 —
Ritoccatori di 1ª categoria	282 —	266 —
Ritoccatori di 2ª categoria	231 —	223,50
Ritoccatori di 3ª categoria	197 —	195 —
Rotativisti di 1ª categoria	282 —	266 —
Rotativisti di 2ª categoria	231 —	223,50
Rotativisti di 3ª categoria	197 —	195 —
Ceramisti di 1ª categoria	285 —	268 —
Ceramisti di 2ª categoria	234 —	226 —
Servizi complementari:		
Operai specializzati	243,50	233,50
Operai qualificati	209,50	205 —
Servizi ausiliari:		
Operai specializzati sopra i 18 anni	189 —	186,50
Operai specializzati dai 16 ai 18 anni	148,50	146 —
Operai specializzati inferiori ai 16 anni	117 —	115 —
Operai comuni sopra i 18 anni	170,50	170,50
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	126 —	126 —
Operai comuni inferiori ai 16 anni	87 —	87 —
Servizi di magazzino:		
Operai sopra i 18 anni	209,50	205 —
Operai dai 16 ai 18 anni	155 —	151 —
Operai inferiori ai 16 anni	107,50	106 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentate, motocarristi:		
paga per 8 ore	1.940 —	1.850,50
paga per 9 ore	2 111 —	2 051,50
paga per 10 ore	2.337,50	2.238,50

Segue: ZONA 5ª

ALESSANDRIA, BELLUNO, BOLOGNA, MODENA, NAPOLI, PARMA, PIACENZA, REGGIO EMILIA

	Alessandria Bologna, Napoli	Belluno, Modena, Parma Piacenza Reggio Emilia
	Valori giornalieri	
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri fattorini):		
— di età superiore ai 18 anni:		
paga per 8 ore	1.509 —	1.481,50
paga per 9 ore	1.666 —	1.634,50
paga per 10 ore	1.823 —	1.810,50
— di età dai 16 ai 18 anni:		
paga per 8 ore	1.186 —	1.162,50
paga per 9 ore	1.307,50	1.287 —
paga per 10 ore	1.435,50	1.423,50
— di età inferiore ai 16 anni:		
paga per 8 ore	932,50	914 —
paga per 9 ore	1.028,50	1.012,50
paga per 10 ore	1.131 —	1.119 —
DONNE		
	Valori orari	
Legatrici librarie.		
Operaie di 1ª categoria	170 —	165,50
Operaie di 2ª categoria	148,50	148 —
Operaie di 3ª categoria	140 —	140 —
Fonditrici di caratteri.		
Operaie di 1ª categoria	180,50	175,50
Operaie di 2ª categoria	171,50	167 —
Operaie di 3ª categoria	155,50	153 —
Operaie di 4ª categoria	146 —	142,50
Lavorazioni carte.		
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	177 —	171,50
Mettifoglio alle tipografiche	171,50	167 —
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	153,50	151 —
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrice	143,50	141 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia.	Valori giornalieri	
Gruppo *C*) - Infermiere.		
paga per 8 ore	1.364 —	1.326 —
paga per 9 ore	1.513 —	1.481 —
paga per 10 ore	1.663,50	1.621,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni.		
paga per 8 ore	1.215,50	1.196 —
paga per 9 ore	1.351,50	1.329,50
paga per 10 ore	1.477,50	1.459 —

ZONA 6ª

FORLI', GROSSETO, LUCCA, PISTOIA, UDINE

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	84.000
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	63.850
inferiore ai 21 anni	55.450
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	46.850
da 20 a 21 anni	45.050
da 19 a 20 anni	43.200
da 18 a 19 anni	39.750
da 17 a 18 anni	34.250
da 16 a 17 anni	31.750
inferiore ai 16 anni	28.250
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	38.000
da 20 a 21 anni	37.150
da 19 a 20 anni	36.050
da 18 a 19 anni	33.750
da 17 a 18 anni	28.600
da 16 a 17 anni	26.900
inferiore ai 16 anni	21.500
DONNE	
1ª Categoria	84.000
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	57.450
inferiore ai 21 anni	40.900
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	42.150
da 20 a 21 anni	40.550
da 19 a 20 anni	38.950
da 18 a 19 anni	35.800
da 17 a 18 anni	30.850
da 16 a 17 anni	28.550
inferiore ai 16 anni	25.600
3ª Categoria B):	
superiore ai 21 anni	35.000
da 20 a 21 anni	33.450
da 19 a 20 anni	32.450
da 18 a 19 anni	30.400
da 17 a 18 anni	25.750
da 16 a 17 anni	24.200
inferiore ai 16 anni	19.350
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	63.850
2ª Categoria	53.600
DONNE	
1ª Categoria	55.550

Segue: ZONA 6ª

FORLI', GROSSETO, LUCCA, PISTOIA, UDINE

	Valori orari
OPERAI	
UOMINI	
Tipografi:	
Linotipisti - paga per 7 ore	304,50
Tastieristi e fonditori alla monotype	266,50
Compositori a mano:	
Operai di 1ª categoria	244 —
Operai di 2ª categoria	206,50
Operai di 3ª categoria	179 —
Impressori:	
Operai di 1ª categoria	244 —
Operai di 2ª categoria	206,50
Operai di 3ª categoria	179 —
Stereotipisti:	
Operai di 1ª categoria	244 —
Operai di 2ª categoria	206,50
Operai di 3ª categoria	179 —
Stereo-galvanotipisti:	
Operai di 1ª categoria	266,50
Operai di 2ª categoria	223,50
Operai di 3ª categoria	194 —
Fotoincisori:	
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:	
Operai di 1ª categoria	262,50
Operai di 2ª categoria	220 —
Operai di 3ª categoria	192 —
To...ri di tricromie e fotolito (tiraprove)	262,50
To...ri per lavori al tratto e mezzatinta	220 —
Montatori fresatori	220 —
Litografi:	
Incisori, disegnatori, cromisti:	
Operai finiti	320,50
Operai del 2º biennio	268 —
Operai del 1º biennio	220 —
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:	
Operai di 1ª categoria	262,50
Operai di 2ª categoria	220 —
Operai di 3ª categoria	192 —
Tiraprove	262,50
Torcolieri	220 —
Lisciatore, graniteri di lastre, fonditori di lastre di piombo	201,50
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:	
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:	
Operai di 1ª categoria	262,50
Operai di 2ª categoria	220 —
Operai di 3ª categoria	192 —
Incisori di musica:	
Operai di 1ª categoria	320,50
Operai di 2ª categoria	268 —
Operai di 3ª categoria	220 —

FORLI', GROSSETO, LUCCA, PISTOIA, UDINE

	Valori orari
Legatori - Librai:	
Operai di categoria extra	251,50
Operai di 1ª categoria	236,50
Operai di 2ª categoria	198 —
Operai di 3ª categoria	171,50
Rilegatori e lineatori	288,50
Fonditori di caratteri:	
Operai special. di 1ª categoria *A*)	288,50
Operai qualif. provetti 1ª cat. *B*)	256,50
Operai di 2ª categoria *A*)	220 —
Operai di 2ª categoria *B*)	200 —
Allievi speciali	177 —
Xilografi	262,50
Mettifoglio (uomo)	192 —
Fotografi industriali:	
Operatori di 1ª categoria	262,50
Operatori di 2ª categoria	220 —
Operatori di 3ª categoria	192 —
Calligrafi di 1ª categoria	244,50
Calligrafi di 2ª categoria	206 —
Stampatori di 1ª categoria	241 —
Stampatori di 2ª categoria	203,50
Stampatori di 3ª categoria	179 —
Ritoccatori all'aerografo	265 —
Ritoccatori di 1ª categoria	262,50
Ritoccatori di 2ª categoria	220 —
Ritoccatori di 3ª categoria	192 —
Rotativisti di 1ª categoria	262,50
Rotativisti di 2ª categoria	220 —
Rotativisti di 3ª categoria	192 —
Ceramisti di 1ª categoria	265 —
Ceramisti di 2ª categoria	221,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	229,50
Operai qualificati	201,50
Servizi ausiliari:	
Operai special. sopra i 18 anni	182 —
Operai special. dai 16 ai 18 anni	143 —
Operai special. infer. ai 16 anni	112,50
Operai comuni sopra i 18 anni	166,50
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	123 —
Operai comuni infer. ai 16 anni	85,50
Servizi di magazzino:	
Operai sopra i 18 anni	201,50
Operai dai 16 ai 18 anni	149 —
Operai infer. ai 16 anni	103,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentata, motocarristi:	
paga per 8 ore	1.828 —
paga per 9 ore	2.024,50
paga per 10 ore	2.203 —

FORLI', GROSSETO, LUCCA, PISTOIA, UDINE

	Valori giornalieri
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.453 —
paga per 9 ore	1.603 —
paga per 10 ore	1.775 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.139 —
paga per 9 ore	1.260 —
paga per 10 ore	1.400 —
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	900 —
paga per 9 ore	991,50
paga per 10 ore	1.095,50
DONNE	Valori orari
Legatrici librarie:	
Operaie di 1ª categoria	182,50
Operaie di 2ª categoria	145 —
Operaie di 3ª categoria	136,50
Fonditrici di caratteri:	
Operaie di 1ª categoria	171 —
Operaie di 2ª categoria	164 —
Operaie di 3ª categoria	150,50
Operaie di 4ª categoria	140,50
Lavorazioni varie:	
Mettifoglio alle litografiche, punitrici alle tipografiche - mettifoglio alle calcografiche	168,50
Mettifoglio alle tipografiche	164,50
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	148,50
Levafoglio, porgifoglio bronzatrici	139 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere:	
paga per 8 ore	1.304 —
paga per 9 ore	1.445,50
paga per 10 ore	1.594,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.179,50
paga per 9 ore	1.305 —
paga per 10 ore	1.432 —

ZONA 7ª

ANCONA, ASTI, CUNEO, FERRARA, PALERMO, ROVIGO, SIENA, TREVISO

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	83.900
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	63.400
inferiore ai 21 anni	55.000
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	46.250
da 20 a 21 anni	44.500
da 19 a 20 anni	42.700
da 18 a 19 anni	39.250
da 17 a 18 anni	33.850
da 16 a 17 anni	31.350
inferiore ai 16 anni	25.900
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	38.100
da 20 a 21 anni	36.500
da 19 a 20 anni	35.450
da 18 a 19 anni	33.150
da 17 a 18 anni	28.000
da 16 a 17 anni	26.400
inferiore ai 16 anni	21.050
DONNE	
1ª Categoria	63.900
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	57.050
inferiore ai 21 anni	49.500
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	41.600
da 20 a 21 anni	40.050
da 19 a 20 anni	38.450
da 18 a 19 anni	35.350
da 17 a 18 anni	30.500
da 16 a 17 anni	28.250
inferiore ai 16 anni	23.300
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	34.300
da 20 a 21 anni	32.850
da 19 a 20 anni	31.900
da 18 a 19 anni	29.850
da 17 a 18 anni	25.200
da 16 a 17 anni	23.750
inferiore ai 16 anni	18.950
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	63.400
2ª Categoria	52.500
DONNE	
1ª Categoria	53.150

Segue: ZONA 7ª

ANCONA, ASTI, CUNEO, FERRARA, PALERMO, ROVIGO, SIENA, TREVISO

	Ancona, Asti, Cuneo, Palermo	Ferrara, Rovigo, Siena, Treviso
	Valori orari	
OPERAI		
UOMINI		
Tipografi		
Linotipisti - paga per 7 ore	310,50	301,50
Tastieristi e fonditori alla monotype	272 —	264 —
Compositori a mano:		
Operai di 1ª categoria	247 —	241,50
Operai di 2ª categoria	206,50	205 —
Operai di 3ª categoria	177 —	177 —
Impressori:		
Operai di 1ª categoria	247 —	241,50
Operai di 2ª categoria	206,50	205 —
Operai di 3ª categoria	177 —	177 —
Stereotipisti:		
Operai di 1ª categoria	247 —	241,50
Operai di 2ª categoria	206,50	205 —
Operai di 3ª categoria	177 —	177 —
Stereografi nctipisti:		
Operai di 1ª categoria	272 —	264 —
Operai di 2ª categoria	224 —	221 —
Operai di 3ª categoria	192,50	192 —
Fotoincisori:		
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:		
Operai di 1ª categoria	266,50	260 —
Operai di 2ª categoria	221 —	218 —
Operai di 3ª categoria	189 —	180 —
Torcolieri di tricromia e fotolito (tiraprove)	266,50	260 —
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	221 —	218 —
Montatori fresatori	221 —	218 —
Litografi:		
Incisori, disegnatori, cromisti:		
Operai finiti	329 —	318 —
Operai del 2º biennio	272,50	265,50
Operai del 1º biennio	221 —	218 —
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:		
Operai di 1ª categoria	266,50	260 —
Operai di 2ª categoria	221 —	218 —
Operai di 3ª categoria	189 —	189 —
Tiraprove	266,50	260 —
Torcolieri	221 —	218 —
Lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	200,50	199,50
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi.		
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:		
Operai di 1ª categoria	266,50	260 —
Operai di 2ª categoria	221 —	218 —
Operai di 3ª categoria	189 —	189 —
Incisori di musica.		
Operai di 1ª categoria	329 —	318 —
Operai di 2ª categoria	272,50	265,50
Operai di 3ª categoria	221 —	218 —

Segue ZONA 7ª

ANCONA, ASTI, CUNEO, FERRARA, PALERMO
ROVIGO, SIENA, TREVISO

	Ancona, Asti, Cuneo, Palermo	Ferrara, Rovigo, Siena, Treviso
	Valori orari	
Legatori - Librai:		
Operai di categoria extra	255 —	248 —
Operai di 1ª categoria	240,50	234,50
Operai di 2ª categoria	198,50	196 —
Operai di 3ª categoria	173 —	172,50
Rilegatori e lineatori	240,50	234,50
Fonditori di caratteri:		
Operai special. 1ª categoria *A*)	272 —	264 —
Operai qualif. provetti 1ª cat. *B*)	272 —	264 —
Operai di 2ª categoria *A*)	221 —	218 —
Operai di 2ª categoria *B*)	200,50	197,50
Allievi speciali	176,50	175 —
Xilografi	266,50	260 —
Mettifoglio **(uomo)**	189 —	189 —
Fotografi industriali:		
Operatori di 1ª categoria	266,50	260 —
Operatori di 2ª categoria	221 —	218 —
Operatori di 3ª categoria	189 —	189 —
Calligrafi di 1ª categoria	247,50	242,50
Calligrafi di 2ª categoria	205,50	204 —
Stampatori di 1ª categoria	243,50	238 —
Stampatori di 2ª categoria	203,50	201,50
Stampatori di 3ª categoria	177 —	177 —
Ritoccatori all'areografo	270,50	262,50
Ritoccatori di 1ª categoria	266,50	260 —
Ritoccatori di 2ª categoria	221 —	218 —
Ritoccatori di 3ª categoria	189 —	189 —
Rotativisti di 1ª categoria	266,50	260 —
Rotativisti di 2ª categoria	221 —	218 —
Rotativisti di 3ª categoria	189 —	189 —
Ceramisti di 1ª categoria	270,50	262,50
Ceramisti di 2ª categoria	223,50	219,—
Servizi complementari:		
Operai specializzati	232 —	227,50
Operai qualificati	200,50	199,50
Servizi ausiliari		
Operai special. sopra i 18 anni	181 —	180,50
Operai special. dai 16 ai 18 anni	142,50	141,50
Operai special. infer. ai 16 anni	112 —	111 —
Operai comuni sopra i 18 anni	164,50	164,50
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	122 —	122 —
Operai comuni infer. ai 16 anni	84,50	84,50
Servizi di magazzino:		
Operai sopra i 18 anni	200,50	199,50
Operai dai 16 ai 18 anni	147,50	147 —
Operai infer. ai 16 anni	103 —	102,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia.		
	Valori giornalieri	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermier. infermiere patentati, motocarristi:		
paga per 8 ore	1.846,50	1.809,50
paga per 9 ore	2.021,50	2.004 —
paga per 10 ore	2.215 —	2.179,50

Segue: ZONA 7ª

ANCONA, ASTI, CUNEO, FERRARA, PALERMO,
ROVIGO, SIENA, TREVISO

	Ancona, Asti, Cuneo, Palermo	Ferrara, Rovigo, Siena, Treviso
	Valori giornalieri	
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):		
— di età superiore ai 18 anni		
paga per 8 ore	1.448 —	1.434,50
paga per 9 ore	1.603 —	1.587 —
paga per 10 ore	1.757,50	1.757,50
— di età dai 16 ai 18 anni		
paga per 8 ore	1.139 —	1.130 —
paga per 9 ore	1.260 —	1.244,50
paga per 10 ore	1.376,50	1.376,50
— di età inferiore ai 16 anni		
paga per 8 ore	895,50	885,50
paga per 9 ore	901 —	981 —
paga per 10 ore	1.084 —	1.084 —
DONNE		
	Valori orari	
Legatrici libraie.		
Operaie di 1ª categoria	162,50	161 —
Operaie di 2ª categoria	143,50	143 —
Operaie di 3ª categoria	135 —	135 —
Fonditrici di caratteri		
Operaie di 1ª categoria	172 —	171 —
Operaie di 2ª categoria	164,50	162,50
Operaie di 3ª categoria	149 —	148 —
Operaie di 4ª categoria	139,40	137,50
Lavorazioni varie		
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	167,50	166,50
Mettifoglio alle tipografiche	164,50	162,50
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	148 —	147 —
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	137 —	136,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia		
	Valori giornalieri	
Gruppo *C*) - Infermiere		
paga per 8 ore	1.308 —	1.292 —
paga per 9 ore	1.455 —	1.438 —
paga per 10 ore	1.599 —	1.579 —
Gruppo D) Donne aventi altre mansioni		
paga per 8 ore	1.179 —	1.167,50
paga per 9 ore	1.309,50	1.291,50
paga per 10 ore	1.431 —	1.417 —

ZONA 8ª

AREZZO, BARI, PERUGIA, PESCARA, SALERNO, TARANTO, TERNI

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	81.750
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	62.900
inferiore ai 21 anni	34.650
3ª Categoria A):	
superiore ai 21 anni	45.570
da 20 a 21 anni	43.750
da 19 a 20 anni	42.050
da 18 a 19 anni	38.650
da 17 a 18 anni	32.200
da 16 a 17 anni	30.850
inferiore ai 16 anni	25.400
3ª Categoria B):	
superiore ai 21 anni	37.400
da 20 a 21 anni	35.700
da 19 a 20 anni	33.550
da 18 a 19 anni	32.500
da 17 a 18 anni	27.550
da 16 a 17 anni	25.900
inferiore ai 16 anni	20.700
DONNE	
1ª Categoria	61.750
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	58.050
inferiore ai 21 anni	49.150
3ª Categoria A):	
superiore ai 21 anni	41.000
da 20 a 21 anni	39.250
da 19 a 20 anni	37.850
da 18 a 19 anni	34.800
da 17 a 18 anni	28.950
da 16 a 17 anni	27.800
inferiore ai 16 anni	22.000
3ª Categoria B):	
superiore ai 21 anni	33.650
da 20 a 21 anni	32.150
da 19 a 20 anni	30.200
da 18 a 19 anni	29.250
da 17 a 18 anni	24.800
da 16 a 17 anni	23.300
inferiore ai 16 anni	18.000
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	62.900
2ª Categoria	52.350
DONNE	
1ª Categoria	54.750

Segue: ZONA 8ª

AREZZO, BARI, PERUGIA, PESCARA, SALERNO, TARANTO, TERNI

	Bari, Salerno, Taranto, Terni	Arezzo, Perugia, Pescara
	Valori orari	
OPERAI		
UOMINI		
Tipografi:		
Linotipisti - paga per 7 ore	307 —	299 —
Tastieristi e fonditori alla monotype	268 —	262 —
Compositori a mano:		
Operai di 1ª categoria	243,50	239 —
Operai di 2ª categoria	204 —	201,50
Operai di 3ª categoria	178,50	173,50
Impressori:		
Operai di 1ª categoria	243,50	239 —
Operai di 2ª categoria	204 —	201,50
Operai di 3ª categoria	173,50	173,50
Stereotipisti:		
Operai di 1ª categoria	243,50	239 —
Operai di 2ª categoria	204 —	201,50
Operai di 3ª categoria	173,50	173,50
Stereogalvanotipisti:		
Operai di 1ª categoria	268 —	262 —
Operai di 2ª categoria	221 —	218,50
Operai di 3ª categoria	189 —	189 —
Fotoincisori:		
Fotografi fotoincisori, stampatori e ritoccatori:		
Operai di 1ª categoria	264,50	258 —
Operai di 2ª categoria	213 —	215,50
Operai di 3ª categoria	187 —	187 —
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	264,50	258 —
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	218 —	215,50
Montatori fresatori	218 —	215,50
Litografi:		
Incisori, disegnatori, cromisti:		
Operai fatti	325,50	316,50
Operai del 2º biennio	270,50	264 —
Operai del 1º biennio	218 —	215,50
Trasportatori, fotolitografi, trasportatori e stampatori:		
Operai di 1ª categoria	264,50	258 —
Operai di 2ª categoria	218 —	215,50
Operai di 3ª categoria	187 —	187 —
Tiraprove	264,50	258 —
Torcolieri	218 —	215,50
Lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	197 —	196 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:		
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:		
Operai di 1ª categoria	264,50	258 —
Operai di 2ª categoria	218 —	215,50
Operai di 3ª categoria	187 —	187 —
Incisori di musica:		
Operai di 1ª categoria	325,50	316,50
Operai di 2ª categoria	270,50	204 —
Operai di 3ª categoria	218 —	215,50

AREZZO, BARI, PERUGIA, PESCARA, SALERNO, TARANTO, TERNI

	Bari, Salerno, Taranto, Terni	Arezzo, Perugia, Pescara
	Valori orari	
Legatori - Librai:		
Operai di categoria extra	232 —	246,50
Operai di 1ª categoria	237 —	231,50
Operai di 2ª categoria	195 —	193,50
Operai di 3ª categoria	170 —	169,50
Rilegatori e lineatori	237 —	231,50
Fonditori di caratteri:		
Operai special. 1ª categoria *A*)	268 —	262 —
Operai qualif. provetti 1ª cat. *B*)	268 —	262 —
Operai di 2ª categoria *A*)	218 —	215,50
Operai di 2ª categoria *B*)	197 —	195 —
Allievi speciali	173 —	172,50
Xilografi	264,50	258 —
Mettifoglio (uomo)	187 —	187 —
Fotografi industriali:		
Operatori di 1ª categoria	264,50	258 —
Operatori di 2ª categoria	218 —	215,50
Operatori di 3ª categoria	187 —	187 —
Calligrafi di 1ª categoria	244 —	240,50
Calligrafi di 2ª categoria	203,50	201 —
Stampatori di 1ª categoria	240,50	235,50
Stampatori di 2ª categoria	200,50	199 —
Stampatori di 3ª categoria	173,50	173,50
Ritoccatori all'areografo	260,50	260 —
Ritoccatori di 1ª categoria	264,50	258 —
Ritoccatori di 2ª categoria	218 —	215,50
Ritoccatori di 3ª categoria	187 —	187 —
Rotativisti di 1ª categoria	261,50	258 —
Rotativisti di 2ª categoria	218 —	215,50
Rotativisti di 3ª categoria	187 —	187 —
Ceramisti di 1ª categoria	266,50	260 —
Ceramisti di 2ª categoria	220 —	217 —
Servizi complementari:		
Operai specializzati	228,50	224,50
Operai qualificati	197 —	196 —
Servizi ausiliari:		
Operai special. sopra i 18 anni	178,50	177,50
Operai special. dai 16 ai 18 anni	139,50	139,50
Operai special. infer. ai 16 anni	110 —	109,50
Operai comuni sopra i 18 anni	162 —	162 —
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	119,50	119,50
Operai comuni infer ai 16 anni	95,50	95,50
Servizi di magazzino:		
Operai sopra i 18 anni	197 —	196 —
Operai dai 16 ai 18 anni	145,50	145 —
Operai infer. ai 16 anni	101 —	101 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:		
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:	Valori giornalieri	
paga per 8 ore	1.818,50	1.790,50
paga per 9 ore	2.004 —	1.977,50
paga per 10 ore	2.179,50	2.150 —

AREZZO, BARI, PERUGIA, PESCARA SALERNO, TARANTO, TERNI

	Bari, Salerno, Taranto, Terni	Arezzo, Perugia, Pescara
	Valori giornalieri	
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):		
— di età superiore ai 18 anni:		
paga per 8 ore	1.420,50	1.411 —
paga per 9 ore	1.566,50	1.561,—
paga per 10 ore	1.728 —	1.723 —
— di età dai 16 ai 18 anni:		
paga per 8 ore	1.115,50	1.111 —
paga per 9 ore	1.234 —	1.234 —
paga per 10 ore	1.353,50	1.353,50
— di età inferiore ai 16 anni:		
paga per 8 ore	876,50	872 —
paga per 9 ore	970 —	965 —
paga per 10 ore	1.066,50	1.066,50
DONNE		
	Valori orari	
Legatrici libraie:		
Operaie di 1ª categoria	160 —	158,50
Operaie di 2ª categoria	141 —	140,50
Operaie di 3ª categoria	133 —	133 —
Fonditrici di caratteri:		
Operaie di 1ª categoria	170 —	168 —
Operaie di 2ª categoria	162,50	160,50
Operaie di 3ª categoria	146,50	146 —
Operaie di 4ª categoria	137 —	135 —
Lavorazioni varie:		
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	165,50	164,50
Mettifoglio alle tipografiche	162,50	160,50
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	145,50	144 —
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	135 —	134 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:		
	Valori giornalieri	
Gruppo *C*) - Infermiere:		
paga per 8 ore	1.289,50	1.273 —
paga per 9 ore	1.428,50	1.410,50
paga per 10 ore	1.563,50	1.543,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:		
paga per 8 ore	1.145 —	1.129 —
paga per 9 ore	1.277 —	1.259 —
paga per 10 ore	1.401,50	1.381,50

ZONA 9ª

ASCOLI PICENO, CAGLIARI, CATANIA, FROSINONE, LECCE, MESSINA, PESARO, RIETI, VITERBO

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	79.000
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	60.550
inferiore ai 21 anni	52.600
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	43.600
da 20 a 21 anni	42.050
da 19 a 20 anni	40.350
da 18 a 19 anni	37.050
da 17 a 18 anni	31.900
da 16 a 17 anni	29.550
inferiore ai 16 anni	24.450
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	36.200
da 20 a 21 anni	34.600
da 19 a 20 anni	33.550
da 18 a 19 anni	31.400
da 17 a 18 anni	26.550
da 16 a 17 anni	25.100
inferiore ai 16 anni	19.950
DONNE	
1ª Categoria	79.000
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	54.500
inferiore ai 21 anni	47.350
3ª Categoria *A*):	
superiore ai 21 anni	39.250
da 20 a 21 anni	37.850
da 19 a 20 anni	36.300
da 18 a 19 anni	33.350
da 17 a 18 anni	28.700
da 16 a 17 anni	26.600
inferiore ai 16 anni	22.000
3ª Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	32.600
da 20 a 21 anni	31.100
da 19 a 20 anni	30.200
da 18 a 19 anni	28.300
da 17 a 18 anni	23.900
da 16 a 17 anni	22.600
inferiore ai 16 anni	18.000
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	60.550
2ª Categoria	50.750
DONNE	
1ª Categoria	52.700

Segue: ZONA 9ª

ASCOLI PICENO, CAGLIARI, CATANIA, FROSINONE, LECCE, MESSINA, PESARO, RIETI, VITERBO

	Valori orari
OPERAI	
UOMINI	
Tipografi:	
Linotipisti paga per 7 ore	286,50
Tastieristi fonditori alla monotype	250,50
Compositori a mano:	
Operai di 1ª categoria	228 —
Operai di 2ª categoria	192,50
Operai di 3ª categoria	164,50
Impressori:	
Operai di 1ª categoria	228 —
Operai di 2ª categoria	192,50
Operai di 3ª categoria	164,50
Stereotipisti:	
Operai di 1ª categoria	228 —
Operai di 2ª categoria	192,50
Operai di 3ª categoria	164,50
Stereogalvanotipisti:	
Operai di 1ª categoria	250,50
Operai di 2ª categoria	209 —
Operai di 3ª categoria	180 —
Fotoincisori.	
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:	
Operai di 1ª categoria	247,50
Operai di 2ª categoria	205,50
Operai di 3ª categoria	177,50
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	247,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	205,50
Montatori fresatori	205,50
Litografi:	
Incisori, disegnatori, cromisti:	
Operai finiti	302,50
Operai del 2ª biennio	252,50
Operai del 1ª biennio	205,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori	
Operai di 1ª categoria	247,50
Operai di 2ª categoria	205,50
Operai di 3ª categoria	177,50
Tiraprove	247,50
Torcolieri	205,50
Lisciaplate, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	187 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:	
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:	
Operai di 1ª categoria	247,50
Operai di 2ª categoria	205,50
Operai di 3ª categoria	177,50
Incisori di musica:	
Operai di 1ª categoria	302,50
Operai di 2ª categoria	252,50
Operai di 3ª categoria	205,50

Segue ZONA 9ª

ASCOLI PICENO, CAGLIARI, CATANIA, FROSINONE, LECCE, MESSINA, PESARO, RIETI, VITERBO

	Valori orari
Legatori - Librai	
Operai di categoria extra	235 —
Operai di 1ª categoria	221,50
Operai di 2ª categoria	184,50
Operai di 3ª categoria	161 —
Rilegatori e lineatori	221,50
Fonditori di caratteri	
Operai special. di 1ª categoria *A*)	250,50
Operai qualif. provetti 1ª cat. *B*)	250,50
Operai di 2ª categoria *A*)	205,50
Operai di 2ª categoria *B*)	186 —
Allievi speciali	163,50
Xilografi	247,50
Mettifoglio (uomo)	177,50
Fotografi industriali	
Operatori di 1ª categoria	247,50
Operatori di 2ª categoria	205,50
Operatori di 3ª categoria	177,50
Calligrafi di 1ª categoria	229,50
Calligrafi di 2ª categoria	192 —
Stampatori di 1ª categoria	225 —
Stampatori di 2ª categoria	189 —
Stampatori di 3ª categoria	164,50
Ritoccatori all'areografo	249,50
Ritoccatori di 1ª categoria	247,50
Ritoccatori di 2ª categoria	205,50
Ritoccatori di 3 categoria	177,50
Rotativisti di 1ª categoria	247,50
Rotativisti di 2ª categoria	205,50
Rotativisti di 3ª categoria	177,50
Ceramisti di 1ª categoria	249,50
Ceramisti di 2ª categoria	207,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	215 —
Operai qualificati	187 —
Servizi ausiliari:	
Operai special. sopra i 18 anni	160 —
Operai special. dai 16 ai 18 anni	133 —
Operai special. infer. ai 16 anni	104 —
Operai comuni sopra i 18 anni	153 —
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	113,50
Operai comuni infer. ai 16 anni	78,50
Servizi di magazzino:	
Operai sopra i 18 anni	187 —
Operai dai 16 ai 18 anni	138,50
Operai infer. ai 16 anni	96 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.706
paga per 9 ore	1.888 —
paga per 10 ore	2.051 —

Segue ZONA 9ª

ASCOLI PICENO, CAGLIARI, CATANIA, FROSINONE, LECCE MESSINA, PESARO, RIETI, VITERBO

	Valori giornalieri
Gruppo *B*) Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni	
paga per 8 ore	1.340,50
paga per 9 ore	1.482 —
paga per 10 ore	1.634,50
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.054,50
paga per 9 ore	1.160,50
paga per 10 ore	1.283 —
— di età inferiore ai 16 anni	
paga per 8 ore	829,50
paga per 9 ore	918 —
paga per 10 ore	1.013,50

DONNE

	Valori orari
Legatrici libraie	
Operaie di 1ª categoria	151 —
Operaie di 2ª categoria	133,50
Operaie di 3ª categoria	125,50
Fonditrici di caratteri	
Operaie di 1ª categoria	159,50
Operaie di 2ª categoria	153 —
Operaie di 3ª categoria	140,50
Operaie di 4ª categoria	132 —
Lavorazioni varie:	
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	156,50
Mettifoglio alle tipografiche	153 —
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	139,50
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	128,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere	
paga per 8 ore	1.212,50
paga per 9 ore	1.347,50
paga per 10 ore	1.485,50
Gruppo *D*) Donne aventi altre mansioni	
paga per 8 ore	1.097 —
paga per 9 ore	1.218 —
paga per 10 ore	1.335,50

ZONA 10a

AVELLINO, BENEVENTO, CAMPOBASSO, CASERTA, CATANZARO, CHIETI, COSENZA, FOGGIA, L'AQUILA, MACERATA, NUORO SASSARI, TERAMO

	Valore mensile
IMPIEGATI	
UOMINI	
1a Categoria	78 850
2a Categoria:	
superiore ai 21 anni	59 800
inferiore ai 21 anni	51 900
3a Categria *A*)	
superiore ai 21 anni	42 750
da 20 a 21 anni	41 150
da 19 a 20 anni	39 550
da 18 a 19 anni	36 300
da 17 a 18 anni	31 150
da 16 a 17 anni	29 000
inferiore ai 16 anni	23 950
3a Categoria *B*):	
superiore ai 21 anni	34 800
da 20 a 21 anni	33 250
da 19 a 20 anni	32 000
da 18 a 19 anni	30 200
da 17 a 18 anni	25 600
da 16 a 17 anni	24 100
inferiore ai 16 anni	19 250
DONNE	
1a Categoria	78 850
2a categoria	
superiore ai 21 anni	53 850
inferiore ai 21 anni	46 700
3a Categoria *A*)	
superiore ai 21 anni	38 500
da 20 a 21 anni	37 050
da 19 a 20 anni	35 600
da 18 a 19 anni	32 700
da 17 a 18 anni	28 050
da 16 a 17 anni	26 100
inferiore ai 16 anni	21 550
3a Categoria *B*)	
superiore ai 21 anni	31 300
da 20 a 21 anni	29 950
da 19 a 20 anni	29 350
da 18 a 19 anni	27 200
da 17 a 18 anni	23 050
da 16 a 17 anni	21 700
inferiore ai 16 anni	17 350
INTERMEDI	
UOMINI	
1a Categoria	59 800
2a Categoria	48 850
DONNE	
1a Categoria	62 050

Segue ZONA 10a

AVELLINO, BENEVENTO, CAMPOBASSO, CASERTA, CATANZARO, CHIETI, COSENZA, FOGGIA, L'AQUILA, MACERATA, NUORO, SASSARI, TERAMO

	Avellino, Benevento, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Sassari	Campobasso, Macerata, Nuoro Teramo
	Valori orari	
OPERAI		
UOMINI		
Tipografi		
Linotipisti - paga per 7 ore	287,50	271,50
Tastieristi e fonditori alla monotype	251,50	237 —
Compositori a mano.		
Operai di 1a categoria	227,50	216,50
Operai di 2a categoria	188 —	182,50
Operai di 3a categoria	159 —	159 —
Impressori:		
Operai di 1a categoria	277,50	216,50
Operai di 2a categoria	188 —	182,50
Operai di 3a categoria	159 —	159 —
Stereotipisti		
Operai di 1a categoria	227,50	216,50
Operai di 2a categoria	188 —	182,50
Operai di 3a categoria	159 —	159 —
Stereogalvanotipisti:		
Operai di 1a categoria	261,50	237 —
Operai di 2a categoria	205 —	198,50
Operai di 3a categoria	174 —	174 —
Fotoincisori		
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:		
Operai di 1a categoria	248 —	234,50
Operai di 2a categoria	202 —	196 —
Operai di 3a categoria	171,50	171,50
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	243 —	234,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	202 —	196 —
Montatori fresatori	202 —	196 —
Litografi:		
Incisori, disegnatori, cromisti:		
Operai finiti	307,50	287,50
Operai del 2° biennio	253 —	241 —
Operai del 1° biennio	202 —	196 —
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:		
Operai di 1a categoria	248 —	234,50
Operai di 2a categoria	202 —	196 —
Operai di 3a categoria	171,50	171,50
Tiraprove	248 —	234,50
Torcolieri	202 —	196 —
Lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	181,50	177 —
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi		
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti.		
Operai di 1a categoria	248 —	234,50
Operai di 2a categoria	202 —	196 —
Operai di 3a categoria	171,50	171,50
Incisori di musica		
Operai di 1a categoria	307,50	287,50
Operai di 2a categoria	253 —	241 —
Operai di 3a categoria	202 —	196 —

Segue ZONA 10ª

AVELLINO, BENEVENTO, CAMPOBASSO, CASERTA, CATANZARO, CHIETI, COSENZA, FOGGIA, L'AQUILA, MACERATA, NUORO, SASSARI, TERAMO

	Avellino, Benevento, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Sassari	Campobasso, Macerata, Nuoro, Teramo
	Valori orari	
Legatori-Librai:		
Operai di categoria extra	235 —	223 —
Operai di 1ª categoria	221 —	210 —
Operai di 2ª categoria	189,50	176 —
Operai di 3ª categoria	155,50	155 —
Rilegatori e lineatori	221 —	210 —
Fonditori di caratteri:		
Operai special. 1ª categoria A)	251,50	237 —
Operai qualif. provetti 1ª categ. B)	251,50	237 —
Operai di 2ª categoria A)	202 —	196 —
Operai di 2ª categoria B)	181,50	177 —
Allievi speciali	158 —	157,50
Xilografi	248 —	234,50
Mettifoglio (uomo)	171,50	171,50
Fotografi industriali		
Operatori di 1ª categoria	248 —	234,50
Operatori di 2ª categoria	202 —	196 —
Operatori di 3ª categoria	171,50	171,50
Calligrafi di 1ª categoria	228,50	216,50
Calligrafi di 2ª categoria	187,50	180 —
Stampatori di 1ª categoria	224,50	213 —
Stampatori di 2ª categoria	185,50	180 —
Stampatori di 3ª categoria	159 —	159 —
Ritoccatori all'aerografo	250 —	236 —
Ritoccatori di 1ª categoria	248 —	234,50
Ritoccatori di 2ª categoria	202 —	196 —
Ritoccatori di 3ª categoria	171,50	171,50
Rotativisti di 1ª categoria	248 —	234,50
Rotativisti di 2ª categoria	202 —	196 —
Rotativisti di 3ª categoria	171,50	171,50
Ceramisti di 1ª categoria	250 —	236 —
Ceramisti di 2ª categoria	204,50	197 —
Servizi complementari:		
Operai specializzati	212,50	203 —
Operai qualificati	181,50	177 —
Servizi ausiliari:		
Operai special. sopra i 18 anni	163 —	161 —
Operai special. dai 16 ai 18 anni	128 —	126 —
Operai special. infer. ai 16 anni	101 —	100 —
Operai comuni sopra i 18 anni	147 —	147 —
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	108,50	108,50
Operai comuni infer. ai 16 anni	76 —	76 —
Servizi di magazzino:		
Operai sopra i 18 anni	181,50	177 —
Operai dai 16 ai 18 anni	134 —	131 —
Operai infer. ai 16 anni	93 —	91 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri	
Gruppo A) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:		
paga per 8 ore	1 692,50	1.612 —
paga per 9 ore	1 861 —	1.722 —
paga per 10 ore	2 027,50	1.939 —

Segue ZONA 10ª

AVELLINO, BENEVENTO, CAMPOBASSO, CASERTA, CATANZARO, CHIETI, COSENZA, FOGGIA, L'AQUILA, MACERATA, NUORO, SASSARI, TERAMO

	Avellino, Benevento, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Sassari	Campobasso, Macerata, Nuoro, Teramo
	Valori giornalieri	
Gruppo B) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):		
— di età superiore ai 18 anni		
paga per 8 ore	1.208 —	1 275 —
paga per 9 ore	1.434,50	1 408 —
paga per 10 ore	1.570 —	1 541 —
— di età dai 16 ai 18 anni		
paga per 8 ore	1.022 —	1 003 —
paga per 9 ore	1.128,50	1 107,50
paga per 10 ore	1.230,50	1 212,50
— di età inferiore ai 16 anni		
paga per 8 ore	806 —	787,50
paga per 9 ore	885,50	870 —
paga per 10	973 —	961 —
DONNE	Valori orari	
Legatrici libraie:		
Operaie di 1ª categoria	148 —	144,50
Operaie di 2ª categoria	129 —	128,50
Operaie di 3ª categoria	120,50	120,50
Fonditrici di caratteri		
Operaie di 1ª categoria	158 —	154,50
Operaie di 2ª categoria	149,50	146 —
Operaie di 3ª categoria	134,50	131,50
Operaie di 4ª categoria	124,50	121,50
Lavorazioni varie		
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	153,50	150 —
Mettifoglio alle tipografiche	149,50	146 —
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, vernciatura	133 —	130,50
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	123 —	120 —
Lavori discontinui di semplice attesa e custodia	Valori giornalieri	
Gruppo C) Infermiere		
paga per 8 ore	1 190,50	1 164 —
paga per 9 ore	1 317,50	1 288,50
paga per 10 ore	1 440 —	1 407,50
Gruppo D) - Donne aventi altre mansioni		
paga per 8 ore	1 046,50	1 020 —
paga per 9 ore	1 166,60	1 136,50
paga per 10 ore	1 278 —	1 251 —

ZONA 11ª

AGRIGENTO, BRINDISI, LATINA, MATERA, POTENZA, RAGUSA, SIRACUSA, TRAPANI

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	76.300
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	58.100
inferiore ai 21 anni	50.450
3ª Categoria A):	
superiore ai 21 anni	41.400
da 20 a 21 anni	39.350
da 19 a 20 anni	38.250
da 18 a 19 anni	35.200
da 17 a 18 anni	30.250
da 16 a 17 anni	28.100
inferiore ai 16 anni	23.200
3ª Categoria B):	
superiore ai 21 anni	34.000
da 20 a 21 anni	32.450
da 19 a 20 anni	31.450
da 18 a 19 anni	29.500
da 17 a 18 anni	24.950
da 16 a 17 anni	23.450
inferiore al 16 anni	18.700
DONNE	
1ª Categoria	76.300
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	52.300
inferiore ai 21 anni	45.400
3ª Categoria A):	
superiore ai 21 anni	37.250
da 20 a 21 anni	35.900
da 19 a 20 anni	34.400
da 18 a 19 anni	31.650
da 17 a 18 anni	27.250
da 16 a 17 anni	25.300
inferiore al 16 anni	20.850
3ª Categoria B):	
superiore ai 21 anni	30.600
da 20 a 21 anni	29.200
da 19 a 20 anni	28.850
da 18 a 19 anni	26.550
da 17 a 18 anni	22.450
da 16 a 17 anni	21.100
inferiore al 16 anni	16.850
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	58.100
2ª Categoria	48.300
DONNE	
1ª Categoria	50.550

AGRIGENTO, BRINDISI, LATINA, MATERA, POTENZA, RAGUSA, SIRACUSA, TRAPANI

	Valori orari
OPERAI	
UOMINI	
Tipografi:	
Linotipisti - paga per 7 ore	276 —
Tastieristi e fonditori alla monotype	241,50
Compositori a mano:	
Operai di 1ª categoria	218,50
Operai di 2ª categoria	182 —
Operai di 3ª categoria	155 —
Impressori:	
Operai di 1ª categoria	218,50
Operai di 2ª categoria	182 —
Operai di 3ª categoria	155 —
Stereotipisti:	
Operai di 1ª categoria	218,50
Operai di 2ª categoria	182 —
Operai di 3ª categoria	155 —
Stereogalvanotipisti:	
Operai di 1ª categoria	241,50
Operai di 2ª categoria	199,50
Operai di 3ª categoria	170 —
Fotoincisori:	
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:	
Operai di 1ª categoria	237 —
Operai di 2ª categoria	195,50
Operai di 3ª categoria	168,50
Tornitori di tricromie e fotolito (tiraprove)	237 —
Tornitori per lavori al tratto e mezzatinta	195,50
Montatori fresatori	195,50
Litografi:	
Incisori, disegnatori, cromisti:	
Operai finiti	293,50
Operai del 2º biennio	243 —
Operai del 1º biennio	195,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori	
Operai di 1ª categoria	237 —
Operai di 2ª categoria	195,50
Operai di 3ª categoria	168,50
Tiraprove	237 —
Tornitori	195,50
Lisciatore, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	177,50
Rotocalcografi - Fototipisti - Calcografi:	
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:	
Operai di 1ª categoria	237 —
Operai di 2ª categoria	195,50
Operai di 3ª categoria	168,50
Incisori di musica:	
Operai di 1ª categoria	293,50
Operai di 2ª categoria	243 —
Operai di 3ª categoria	195,50

Segue ZONA 11ª

AGRIGENTO, BRINDISI, LATINA, MATERA, POTENZA, RAGUSA, SIRACUSA, TRAPANI

	Valori orari
Legatori - Librai:	
Operai di categoria extra	225,50
Operai di 1ª categoria	211,50
Operai di 2ª categoria	174 —
Operai di 3ª categoria	150,50
Rilegatori e lineatori	211,50
Fonditori di caratteri:	
Operai di 1ª categoria A)	241,50
Operai qualif. provetti 1ª cat. B)	241,50
Operai di 2ª categoria A)	195,50
Operai di 2ª categoria B)	176 —
Allievi speciali	153,50
Xilografi	237 —
Mettifoglio (uomo)	168,50
Fotografi industriali:	
Operatori di 1ª categoria	237 —
Operatori di 2ª categoria	195,50
Operatori di 3ª categoria	168,50
Calligrafi di 1ª categoria	219,50
Calligrafi di 2ª categoria	182 —
Stampatori di 1ª categoria	216 —
Stampatori di 2ª categoria	179,50
Stampatori di 3ª categoria	155 —
Ritoccatori all'areografo	240,50
Ritoccatori di 1ª categoria	237 —
Ritoccatori di 2ª categoria	195,50
Ritoccatori di 3ª categoria	168,50
Rotativisti di 1ª categoria	237 —
Rotativisti di 2ª categoria	195,50
Rotativisti di 3ª categoria	168,50
Ceramisti di 1ª categoria	240,50
Ceramisti di 2ª categoria	197,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	204,50
Operai qualificati	177,50
Servizi ausiliari:	
Operai special. sopra i 18 anni	158,50
Operai special. dai 16 ai 18 anni	125 —
Operai special. infer. ai 16 anni	98 —
Operai comuni sopra i 18 anni	143 —
Operai comuni dai 16 ai 18 anni	106 —
Operai comuni infer. ai 16 anni	78 —
Servizi di magazzino:	
Operai sopra i 18 anni	177,50
Operai dai 16 ai 18 anni	131,50
Operai infer. ai 16 anni	91,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo A) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:	
paga per 8 ore	1.626,50
paga per 9 ore	1.798 —
paga per 10 ore	1.957 —

Segue ZONA 11ª

AGRIGENTO, BRINDISI, LATINA, MATERA, POTENZA, RAGUSA, SIRACUSA, TRAPANI

	Valori giornalieri
Gruppo B) - Addetti ad altre mansioni (guardiani custodi portieri, uscieri, fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni	
paga per 8 ore	1.260,50
paga per 9 ore	1.392 —
paga per 10 ore	1.535,50
— di età dai 16 ai 18 anni	
paga per 8 ore	993,50
paga per 9 ore	1.091,50
paga per 10 ore	1.207 —
— di età inferiore ai 16 anni	
paga per 8 ore	778,50
paga per 9 ore	859,50
paga per 10 ore	949,50

DONNE

	Valori orari
Legatrici libraie:	
Operaie di 1ª categoria	142,50
Operaie di 2ª categoria	125 —
Operaie di 3ª categoria	117 —
Fonditrici di caratteri	
Operaie di 1ª categoria	152,50
Operaie di 2ª categoria	145 —
Operaie di 3ª categoria	131,50
Operaie di 4ª categoria	121 —
Lavorazioni varie	
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	150 —
Mettifoglio alle tipografiche	145 —
Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura, verniciatura	129,50
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	119 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia	

	Valori giornalieri
Gruppo C) - Infermiere	
paga per 8 ore	1.154 —
paga per 9 ore	1.276,50
paga per 10 ore	1.406,50
Gruppo D) - Donne aventi altre mansioni	
paga per 8 ore	1.028,50
paga per 9 ore	1.141 —
paga per 10 ore	1.244 —

ZONA 12ª

CALTANISSETTA, ENNA, REGGIO CALABRIA

	Valori mensili
IMPIEGATI	
UOMINI	
1ª Categoria	74 950
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	56 050
inferiore ai 21 anni	48 700
3ª Categoria A):	
superiore a 21 anni	39 800
da 20 a 21 anni	38 300
da 19 a 20 anni	36 800
da 18 a 19 anni	33 800
da 17 a 18 anni	29 150
da 16 a 17 anni	27 050
inferiore ai 16 anni	22 300
3ª Categoria B)	
superiore ai 21 anni	32 250
da 20 a 21 anni	30 800
da 19 a 20 anni	29 950
da 18 a 19 anni	28 000
da 17 a 18 anni	23 700
da 16 a 17 anni	22 300
inferiore ai 16 anni	17 750
DONNE	
1ª Categoria	74,950
2ª Categoria:	
superiore ai 21 anni	50 450
inferiore ai 21 anni	43 850
3ª Categoria A):	
superiore ai 21 anni	35 850
da 20 a 21 anni	34 450
da 19 a 20 anni	33 150
da 18 a 19 anni	30 450
da 17 a 18 anni	26 200
da 16 a 17 anni	24 350
inferiore ai 16 anni	20 100
3ª Categoria B)	
superiore ai 21 anni	29 000
da 20 a 21 anni	27 750
da 19 a 20 anni	26 950
da 18 a 19 anni	25 200
da 17 a 18 anni	21 300
da 16 a 17 anni	20 100
inferiore ai 16 anni	15 950
INTERMEDI	
UOMINI	
1ª Categoria	56 050
2ª Categoria	45 850
DONNE	
1ª Categoria	43 750

Segue ZONA 12ª

CALTANISSETTA, ENNA, REGGIO CALABRIA

	Valori orari
OPERAI	
UOMINI	
Tipografi:	
Linotipisti - paga per 5 ore	260 —
Tastieristi e fonditori alla monotype	227,50
Compositori a mano:	
Operai di 1ª categoria	206 —
Operai di 2ª categoria	172,50
Operai di 3ª categoria	147,50
Impressori:	
Operai di 1ª categoria	206 —
Operai di 2ª categoria	172,50
Operai di 3ª categoria	147,50
Stereotipisti.	
Operai di 1ª categoria	206 —
Operai di 2ª categoria	172,50
Operai di 3ª categoria	147,50
Stereogalvan tipisti	
Operai di 1ª categoria	227,50
Operai di 2ª categoria	188 —
Operai di 3ª categoria	163 —
Fotoincisori	
Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori	
Operai di 1ª categoria:	224,50
Operai di 2ª categoria	185,50
Operai di 3ª categoria	161 —
Torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	224,50
Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	185,50
Montatori fresatori	185,50
Litografi:	
Incisori, disegnatori, cromisti	
Operai finiti	278 —
Operai del 2º biennio	231 —
Operai del 1º biennio	185,50
Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori	
Operai di 1ª categoria	224,50
Operai di 2ª categoria	185,50
Operai di 3ª categoria	161 —
Tiraprove	224,50
Torcolieri	185,50
Lisciapietr , granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	165 —
Rotocalcografi - Fotolipisti - Calcografi	
Preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti	
Operai di 1ª categoria	224,50
Operai di 2ª categoria	185,50
Operai di 3ª categoria	161 —
Incisori di musica:	
Operai di 1ª categoria	278 —
Operai di 2ª categoria	231 —
Operai di 3ª categoria	185,50

Segue ZONA 12ª

CALTANISSETTA, ENNA, REGGIO CALABRIA

	Valori orari
Legatori - Librai:	
Operai di categoria extra	212 —
Operai di 1ª categoria	199 —
Operai di 2ª categoria	164,50
Operai di 3ª categoria	143 —
Rilegatori e lineatori	199 —
Fonditori di caratteri:	
Operai special. di 1ª categoria A)	227,50
Operai qualif. provetti 1ª cat. B)	227,50
Operai di 2ª categoria A)	185,50
Operai di 2ª categoria B)	165 —
Allievi speciali	146 —
Xilografi	224,50
Mettifoglio (uomo)	161 —
Fotografi industriali	
Operatori di 1ª categoria	224,50
Operatori di 2ª categoria	185,50
Operatori di 3ª categoria	161 —
Calligrafi di 1ª categoria	205,50
Calligrafi di 2ª categoria	169 —
Stampatori di 1ª categoria	203,50
Stampatori di 2ª categoria	169,50
Stampatori di 3ª categoria	147,50
Ritoccatori all'areografo	226 —
Ritoccatori di 1ª categoria	224,50
Ritoccatori di 2ª categoria	185,50
Ritoccatori di 3ª categoria	161 —
Rotativisti di 1ª categoria	224,50
Rotativisti di 2ª categoria	185,50
Rotativisti di 3ª categoria	161 —
Ceramisti di 1ª categoria	226 —
Ceramisti di 2ª categoria	186,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	192,50
Operai qualificati	165 —
Servizi ausiliari:	
Operai special. sopra i 18 anni	149 —
Operai special. dai 16 ai 18 anni	117 —
Operai special. infer. ai 16 anni	92 —
Operai comuni sopra i 18 anni	135 —
Operai comuni dai 16 ai 18	100 —
Operai comuni infer. ai 16 anni	69,50
Servizi di magazzino:	
Operai sopra i 18 anni	165 —
Operai dai 16 ai 18 anni	122 —
Operai infer. ai 16 anni	85 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia	
Gruppo A) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.632,50
paga per 9 ore	1.677 —
paga per 10 ore	1.854 —

Segue ZONA 12ª

CALTANISSETTA, ENNA, REGGIO CALABRIA

	Valori giornalieri
Gruppo B) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):	
— di età superore ai 18 anni	
paga per 8 ore	1.181 —
paga per 9 ore	1.302,50
paga per 10 ore	1.423,50
— di età dai 16 ai 18 anni	
paga per 8 ore	928 —
paga per 9 ore	1.023 —
paga per 10 ore	1.119 —
— di età inferiore ai 16 anni	
paga per 8 ore	731,50
paga 9 ore	806,50
paga per 10 ore	879 —

DONNE

	Valori orari
Legatrici librale:	
Operaie di 1ª categoria	135 —
Operaie di 2ª categoria	118,50
Operaie di 3ª categoria	111 —
Fonditrici di caratteri	
Operaie di 1ª categoria	144 —
Operaie di 2ª categoria	136,50
Operaie di 3ª categoria	124,50
Operaie di 4ª categoria	114 —
Lavorazioni varie:	
Mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettifoglio alle calcografiche	141 —
Mettifoglio alle tipografiche	136,50
Spolveratrici addette alla lucidatura, patinatura, verniciatura	122,50
Levafoglio, porgifoglio, bronzatrici	111,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia	Valori giornalieri
Gruppo C) - Infermiere	
paga per 8 ore	1.088,50
paga per 9 ore	1.203,50
paga per 10 ore	1.325 —
Gruppo D) - Donne aventi altre mansioni	
paga per 8 ore	964 —
paga per 9 ore	1.068,50
paga per 10 ore	1.163,50

B) INDENNITA' DI CONTINGENZA

1. L'indennità di contingenza per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini è disciplinata dagli appositi accordi interconfederali relativi al funzionamento della « scala mobile » delle retribuzioni nei settori dell'industria, ai quali si fa esplicito riferimento a tutti gli effetti.

2. In relazione a tali accordi sono riportati nelle seguenti « Tabelle » l'importo giornaliero della indennità di contingenza al gennaio 1957 e il valore in lire giornaliere del « Punto » di variazione del costo della vita valevole dal 1° febbraio 1957 per le qualifiche e per i gruppi territoriali nelle tabelle stesse indicati.

3. Il Gruppo Territoriale « A » comprende: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria, Veneto, Friuli-Venezia Giulia (compresa Trieste), Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna, Toscana e provincie di Roma, Napoli e Palermo.

4. Il Gruppo Territoriale « B » comprende: Marche, Umbria, Lazio (esclusa provincia di Roma), Abruzzi e Molise, Campania (esclusa provincia di Napoli), Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia (esclusa provincia di Palermo), Sardegna.

5. L'importo giornaliero di variazione di contingenza in ogni trimestre, si ottiene aggiungendo all'importo della contingenza al gennaio 1957 l'importo dei punti aggiuntivi maturati dal 1° febbraio 1957 in poi; il totale delle due cifre, quando comporti frazioni di mezza lira, deve essere arrotondato ai 50 centesimi superiori.

Per quanto concerne la Provincia di Palermo è da tener presente che, a seguito del trasferimento di tale Provincia dal Gruppo Territoriale « B » al Gruppo Territoriale « A », operato con l'accordo interconfederale 15 gennaio 1957, l'importo della indennità di contingenza è rappresentato dal totale — arrotondato secondo le modalità sopra indicate — dell'importo della contingenza in vigore al 31 gennaio 1957 per il Gruppo Territoriale B) e dell'importo dei punti aggiuntivi maturati dal 1° febbraio 1957 in poi nelle misure previste per il Gruppo Territoriale A).

6. Per calcolare il valore mensile della contingenza da corrispondere ai dipendenti retribuiti a mese si moltiplicano per 26 i valori giornalieri di cui alle suddette tabelle.

	Gruppo Territoriale *A*				Gruppo Territoriale *B*			
	UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957
IMPIEGATI								
1ª Categoria	239,40	34,23	239,40	34,23	191,50	29,44	191,50	29,44
2ª Categoria:								
superiori 21 anni	185 —	26,45	155,10	22,44	148 —	22,75	124,10	19,30
inferiori 21 anni	156,50	22,38	133,40	19,30	125,20	19,25	105,30	16,60
3ª Categoria A):								
superiori 21 anni	134,80	19,20	115,50	16,71	107,40	16,51	92,40	14,57
da 20 a 21 anni	129 —	18,45	109,90	15,76	103,20	15,86	87,10	13,54
da 19 a 20 anni	123,90	17,72	98 —	14,18	99,10	15,23	78,40	12,19
da 18 a 19 anni	113,80	16,27	90,60	13,11	91 —	13,99	72,50	11,27
da 17 a 18 anni	98 —	14,01	83,20	12,03	78,40	12,05	66,50	10,35
da 16 a 17 anni	90,80	12,98	77,30	11,18	72,60	11,16	61,80	9,61
inferiori 16 anni	74,90	10,71	69 —	9,97	59,90	9,21	55,20	8,58
3ª Categoria B):								
superiori 21 anni	113,80	16,27	97,90	14,16	91 —	13,99	78,30	12,17
da 20 a 21 annni	108,70	15,54	93,50	13,52	86,90	13,36	74,80	11,62
da 19 a 20 anni	105,50	15,09	87,60	12,68	84,40	12,97	66 —	10,89
da 18 a 19 anni	98,80	14,13	77,30	11,19	79 —	12,15	61,80	9,62
da 17 a 18 anni	83,50	11,94	70,50	10,20	66,70	10,27	56,40	8,77
da 16 a 17 anni	78,60	11,24	66,90	9,68	62,80	9,66	53,50	8,32
inferiori 16 anni	62,60	8,95	58,60	8,47	50,10	7,70	46,90	7,23
INTERMEDI								
1ª Categoria:								
superiori 21 anni	185 —	26,45	150,50	21,77	148 —	22,75	120,40	18,73
inferiori 21 anni	154,70	22,12	130,50	18,88	123,80	19,03	104,40	16,24
2ª Categoria:								
superiori 21 anni	185 —	19,30	114,40	16,55	108 —	16,60	91,50	14,33
da 20 a 21 anni	126,10	18,03	108,50	15,69	100,90	15,51	86,80	13,50
da 19 a 20 anni	122,70	17,55	96,80	14,01	98,10	15,09	77,40	12,05
da 18 a 19 anni	113,60	16,24	90,10	13,04	90,90	13,97	72,10	11,22
OPERAI								
A) SPECIALIZZATI								
1° Gruppo:								
Litografi: Incisori, disegnatori, cromisti: Operai finiti – *Incisori di musica:* Operai di 1ª categoria:								
superiori 20 anni	185 —	26,45	—	—	148 —	22,75	—	—
da 18 a 20 anni	179,80	25,71	—	—	143,80	22,11	—	—
da 16 a 18 anni	159,20	22,77	—	—	127,30	19,57	—	—
2° Gruppo:								
Tipografi: Linotipisti – Tastieristi e fonditori alla monotype – Compositori a mano 1ª cat. – Impressori 1ª cat. – *Stereotipisti e stereogalvanotipisti:* Operai 1ª cat. – *Fotoincisori:* Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori 1ª cat. – Torco-								

	Gruppo Territoriale *A*				Gruppo Territoriale *B*			
	UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957	Contingenza al 31-1-1957	Valore del punto dal 1-2-1957
lieri di tricromie e fotolito – *Litografie* Incisori, disegnatori e cromisti: operai del 2° biennio – Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori *di* 1ª cat. – Tiraprove – *Rotocalcografi* – *Fototipisti* – *Calcografi:* Preparatori, fotografi, ritoccatori e macchinisti 1ª cat. – *Incisori di musica:* Operai 2ª cat. – *Legatori e librai:* Operai di cat. extra – Operai 1ª cat. – Rigatori e lineatori –*Fonditori di caratteri:* Operai spec. 1ª cat. A e qualif. provetti 1ª cat. B – *Xilografi* – *Fotografi industriali:* Ritoccatori all'aerografo – Operatori calligrafi, stampatori ritoccatori, rotativisti e ceramisti 1ª cat. – *Servizi complementari:* Operai specializzati – *Lavori discontinui:* Gruppo A (autisti, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi).								
superiori 20 anni	135	19,30	—	—	108 —	16,60	—	—
da 18 a 20 anni . .	131,20	18,76	—	—	104,90	16,13	—	—
da 16 a 18 anni . .	116,10	16,00	—	—	92,90	14,28	—	—
B) QUALIFICATI								
Tipografi ' Compositori a mano 2ª cat. – Impressori 2ª cat. – *Stereotipisti e stereogalvanotipisti:* Operai 2ª cat. – *Fotoincisori:* Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori 2ª cat. – Torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta – Montatori e fresatori – *Litografi:* Incisori, disegnatori e cromisti: operai del 1 biennio – Trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori 2ª cat. – Torcolieri – Lisciapietre granitori di lastre e fonditori di lastre di piombo – *Rotocalcografi* – Fototipisti – Calcografi: Preparatori, forografi, ritoccatori e macchinisti 2ª cat. – *Incisori di musica:* Operai 3ª cat. – *Legatori e librai:* Operai 2ª cat. – *Fonditori di caratteri:* Operai 2ª cat. A e 2ª cat. B. – *Fotografi industriali:* Operatori, calligrafi, stampatori, ritoccatori, rotativisti e ceramisti 2ª cat. – *Servizi complementari:* Operai qualificati – *Operai addetti ai servizi di magazzino.*								
Legatrici libraie: Operaie 1ª cat – *Fonditrici di caratteri:* Operaie 1ª e 2ª cat. – *Puntatrici e donne mettifoglio alle litografiche, tipografiche e calcografiche* – *Lavori discontinui:*								
Gruppo C – Infermiere								
superiori 20 anni	112,60	16,10	14,60	13,69	90,10	13,85	75,70	11,77
da 18 a 20 anni	109,30	15,63	79,20	11,47	87,40	13,44	63,30	9,86
da 16 a 18 anni	96 —	13,73	74,60	10,80	76,80	11,81	59,70	9,29
inferiori 16 anni	79,40	11,35	66 —	9,55	63,50	9,76	52,80	8,21
C) MANOVALI SPECIALIZZATI								
Tipografi: Compositori a mano 3ª cat. – Impressori 3ª cat. – *Stereotipisti e stereogalvanotipisti:* Operai 3ª cat. – *Fotoincisori:* Fotografi, fotoincisori, stampatori e ritoccatori 3ª cat. – *Litografi:* trasportatori fotolitografi, trasport. e stampatori 3ª cat. – *Rotocalcografi* - *Fototipisti* - *Calcografi:* Preparatori, fotografi ritoccatori e macchinisti 3ª cat. – *Legatori e Librai:* Operai 3ª cat. – *Fonditori di caratteri:* Allievi speciali – *Mettifoglio uomo* - Fotografi *industriali:* Operatori, stampatori: ritoccatori, rotativisti 3ª cat. – *Servizi ausiliari:* Operai specializzati.								
Lavori discontinui: Gruppo B (guardiani, custodi, portieri, uscieri e fattorini).								
Legatrici libraie 2ª cat. – *Fonditrici di caratteri* 3ª cat. – *Spolveratrici addette alla laccatura, patinatura verniciatura* – *Lavori discontinui:*								
Gruppo D.								
superiori 20 anni	106,60	15,24	89,50	12,96	85,30	13,11	71,60	11,14
da 18 a 20 anni	99,50	14,23	75 —	10,87	79,60	12,24	60 —	9,35
da 16 a 18 anni	78,50	11,23	66,50	9,62	62,80	9,65	53,20	8,27
inferiori 16 anni	61,80	8,84	57,80	8,36	49,40	7,60	46,30	7,19
D) MANOVALI COMUNI								
Servizi ausiliari: Operai comuni – Apprendisti.								
Legatrici libraie: Operaie 3ª cat. – *Fonditrici di caratteri:* Operaie 4ª cat. – *Donne levafoglio, porgifoglio e bronzatrici* – *Apprendiste.*								
superiori 20 anni	100 —	14,30	84 —	12,15	80 —	12,30	67,20	10,45
da 18 a 20 anni	93,40	13,36	70,70	10,24	74,70	11,49	56,50	8,81
da 16 a 18 anni	73,80	10,55	63,10	9,13	59,10	9,08	50,50	7,85
inferiori 16 anni	51,30	7,34	50,50	7,30	41,10	6,31	40,70	7,27

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151352) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.